

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Analýza trhu práce zahraničních pracovníků
Analysis of Labour Market of Foreign Workers

Autor:

Markéta Frýzková

Vedoucí bakalářské práce:

Dr. Ing. Eva Kolcunová

Ostrava 2016

Zadání bakalářské práce

Student: **Markéta Frýzková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R037 Management
Téma: **Analýza trhu práce zahraničních pracovníků**
Analysis of Labour Market of Foreign Workers
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické pojetí trhu práce v České republice
 3. Analýza současného procesu získávání pracovníků
 4. Shrnutí a návrhy
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BORJAS, George J. *Immigration economics*. Massachusetts: Harvard University Press, 2014. ISBN 9780674049772.

NOVÁK, Václav, Šárka PALCROVÁ and Jaroslav KOUTSKÝ. *The labor market in the Saxon-Bohemian space*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-640-4.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Dr. Ing. Eva Kolcunová**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016

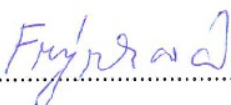
doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci na téma: „Analýza trhu práce zahraničních pracovníků“ včetně příloh vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Ostravě, dne 6. 5. 2016


.....
Markéta Frýzková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala všem, kteří významnou mírou přispěli ke vzniku této bakalářské práce, byť jen malou radou. Především bych chtěla vyjádřit svůj dík vedoucí mé bakalářské práce Dr. Ing. Evě Kolcunové za cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala při zpracování této bakalářské práce. Dále patří můj dík zástupcům společnosti XYZ za spolupráci a ochotu ke zpracování praktické části této bakalářské práce. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině za podporu po celou dobu studia.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Teoretické pojetí trhu práce v České republice	7
2.1 Trh práce v České republice	7
2.1.1 Nezaměstnanost.....	8
2.1.2 Nedostatek odborných pracovníků na trhu práce v ČR	11
2.2 Migrace zahraničních pracovních sil.....	12
2.2.1 Příčiny vzniku a přetrvání migrace.....	13
2.2.2 Dopady migrace na trh práce	14
2.2.3 Vývoj migrace	15
2.2.4 Pracovní migrace.....	17
2.2.4.1 Dopady pracovní migrace	17
2.2.4.2 Výhody pracovní migrace	18
2.2.4.3 Nevýhody pracovní migrace	18
2.3 Pracovníci z Evropské unie	19
2.4 Pracovníci z třetích zemí	21
2.4.1 Povolení k zaměstnávání cizinců.....	22
2.4.2 Víza	23
2.4.3 Zelená karta.....	25
2.4.4 Modrá karta	27
2.5 EURES (European Employment Services).....	30
2.6 Zprostředkování zaměstnání	31
2.6.1 Agenturní zaměstnávání.....	31

3	Analýza současného procesu získávání zahraničních pracovníků	34
3.1	XYZ.....	34
3.2	Zhodnocení dopadů zaměstnávání zahraničních pracovníků	35
3.3	Dotazníkové šetření	36
3.4	Průběh terénního šetření mezi zahraničními pracovníky	37
3.4.1	Důvody výběru ČR jako cílové země	38
3.4.2	Zdroje informací o ČR	40
3.4.3	Struktura zaměstnání u cizinců.....	42
3.4.4	Kvalifikace	43
3.4.5	Pociťované překážky při vstupu do ČR.....	47
3.4.6	Pojištění cizinců.....	50
3.4.7	Druh bydlení imigrantů v ČR.....	51
3.4.8	Spokojenost cizinců s životem v ČR	52
3.4.9	Návrat do domovské země	60
3.4.10	Využití zkušeností z ČR.....	61
4	Shrnutí a návrhy	62
5	Závěr.....	65
	Seznam použité literatury.....	68
	Seznam použitých zkratk.....	71
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	72
	Seznam příloh.....	73
	Přílohy	

1 Úvod

Původní motivací této bakalářské práce bylo zjistit, jak jsou v ČR spokojeni a jak žijí zahraniční pracovníci. Proto byla, jako téma práce zvolena „Analýza trhu práce zahraničních pracovníků“. Bude zde část, ukazující za jakých podmínek a ve kterých oblastech pracují tito cizinci ze zemí EU a také ze třetích zemí. Budou vybrány pouze určité části z hlediska začlenění do české společnosti, nebudeme zkoumat a popisovat celkový obraz života cizinců. Práce bude zaměřena na rozpoznání hlavních problémů, okolností a překážek v adaptaci pro pracovníky ze zahraničí.

Společnost lidí v České republice je i přes vývoj a změny v posledních letech stále poměrně uzavřená. A to nejvíce z hlediska jazykových (ne)znalosti, životního stylu i ochoty přijímat cizince. Spolužití s imigranty z jiných kultur je velmi často pokládáno za problém. Je však nezbytné pochopit, že už uplynula doba, kdy se můžeme ptát, zda imigranty ze zahraničí na území státu chceme nebo nechceme. Příliv imigrantů do České republiky, a tím do české společnosti je nezpochybnitelným faktem. V této práci budeme mj. hledat odpověď na to, jak utvářet a upravovat postup příchodu a začleňování imigrantů do společnosti v ČR. Kam jej zacílit tak, aby byl přijatelný a přínosný pro českou společnost i imigranty.

Informace, vyplývající z analýzy, představují obraz situace na trhu práce ČR v konkrétním období, a to březen-duben 2016. Analyzovaná problematika v této práci je velmi, více než co jiného dynamická, tudíž se vyvíjí a mění. Politika v ČR, která usiluje o to, aby dlouhodobě či trvale žijící cizinci na našem území, měli stejná práva a povinnosti jako čeští obyvatelé a respektovali zákony i zvyklosti jako klasický český občan, je právě tím, co česká společnost od těchto cizinců i integrační politiky chce.

Na základě poznatků z této analýzy budou navržena doporučení a případné doporučené změny. Soustavně prosazovaná politika začlenění cizinců se začala k České republice tvořit v polovině 90. let, a to kvůli zvyšujícímu se počtu cizinců z různých zemí, kteří se odhodlali v ČR trvale usídlit. Počet cizinců, kteří legálně dlouhodobě pobývají v ČR, je v současné době přibližně 467 562 osob a toto číslo stále narůstá – informace k datu 31. 12. 2015. S tímto jevem souvisí i zvyšující se potřeba začlenit cizince do společnosti v ČR.

Vstoupením ČR do EU v roce 2004 došlo k rozčlenění cizinců na dvě skupiny: na cizince, kteří jsou občany v členských státech EU a mají na území ČR přiznána práva porovnatelná s občany České republiky, a dále na cizince, kteří pocházejí z třetích zemí (nejsou členy EU),

u kterých podmínky k pobytu jsou rozdílné a rozměr jejich práv záleží na důvodu pobytu v ČR a jejich pobytovém režimu.

Bakalářská práce bude rozvrhnutá do dvou částí. První část práce bude věnována teoretickým východiskům této bakalářské práce. Bude zde představen trh práce v České republice a základní souhrn aktuálních dat v oblasti zaměstnanosti. Dále zde bude kapitola o samotné migraci pracovních sil, jejich příčinách a dopadech. V této části budou zmíněny i podmínky pro vstup na území České republiky pro občany EU a občany třetích zemí.

Na tyto poznatky bude navazovat část praktická. Ta bude vycházet z dotazníkového šetření v korporaci XYZ, bude následovat analýza samotného trhu práce z pohledu zahraničních pracovníků, jejich zkušeností z trhu práce, překážek práce a kvality života v ČR. Na závěr bude shrnutí problematiky a doporučení.

2 Teoretické pojetí trhu práce v České republice

2.1 Trh práce v České republice

Každý trh má určité základní principy. Na trhu práce funguje střet poptávky a nabídky práce. Každý subjekt na straně poptávky i nabídky se snaží maximalizovat svůj užitek. Firma, která poptává práci, si srovnává užitek z dalšího pracovníka a náklady, které bude muset vynaložit navíc. Člověk nabízející svou práci se rozhoduje mezi prací a volným časem, zda se mu vyplatí investovat svůj volný čas do práce. Jeho snahou je dosáhnout co nejvyššího užitku při co nejmenším objemu práce a při tom dělat práci pro radost.

Subjekty, které se objevují na trhu práce, jsou tak nuceny stále rozhodovat o tom, jak své zdroje co nejlépe využít, aby náklady byly co nejnižší s maximálním užitekem. Kromě nabídky a poptávky působí na trh práce i stát. Střetávají se zde zájmy zaměstnavatelů, zaměstnanců, státu, politických stran, odborových organizací atd. Vstup jedince na samotný trh práce ovlivňuje zejména kvalita jeho lidského kapitálu. (Kaczor, 2013)

Každý jedinec se liší svými schopnostmi, a to inteligencí, talentem, celkovými fyzickými či psychickými dispozicemi. Záleží samozřejmě i na pracovních a životních zkušenostech. Když se jedinec rozhoduje o přijetí či nepřijetí pracovního místa, hraje zde roli několik faktorů. Mezi tyto faktory patří například vzdálenost od bydliště, růst mzdové sazby, firemní benefity, náplň práce. Avšak důležité není jen hledisko ekonomické, ale i právní, sociální a psychologické. (Palíšková, 2014)

Mezinárodní pohyb zaměstnanců je v současnosti naprosto obvyklou záležitostí. Firmy čím dál tím častěji přesouvají své výroby do zemí, kde je levnější pracovní síla a příznivější podmínky pro výrobu. Firmy posílají své manažery a pracovníky, aby na podnik dohlíželi. Také pracovníci z méně vyspělých zemí se sami přemísťují za prací a lepší mzdou a podmínkami do zahraničí. Ať už jde o manažery či manuální pracovníky, musí splňovat určité podmínky platné pro území imigračního státu. (Rytířová, 2012)

V souvislosti se zaměstnáváním jsou tři vhodná rozdělení pracovního práva. První část je věnovaná vztahům zaměstnance a zaměstnavatele. Tato část sahá do občanského práva a podstatou je rovnost subjektů a princip smluvní svobody. Jsou zde řešeny úpravy, které nařizují minimální zaručené pracovní podmínky s nemožností se odchýlit od znění zákona, nebo sjednat nevýhodnější právní úpravu pro zaměstnance, než stanovuje zákon. Úprava vychází ze skutečnosti, že nejsou stejné vyjednávací síly při sjednávání pracovního vztahu

a je použita např. při regulaci skončení pracovního poměru, stanovení maximální pracovní doby, apod.

Druhou částí je okruh právní úpravy zaměstnanosti. Zde jsou usměrňovány vztahy vznikající při realizaci práva na zaměstnání (čl. 26 Listiny základních práv a svobod, mezi fyzickými osobami, státem a zaměstnavateli s úpravou v zákoně o zaměstnanosti), vychází tedy z veřejného práva. Jedná se především o ochranu zaměstnanců a vytváří pole působnosti a podmínky pracovněprávních vztahů.

Třetí částí je kolektivní právo, kde se jedná o vztahy mezi subjekty zastupujícími sdružené zaměstnavatele a zaměstnance (odbory). Základním principem je omezování individuální vůle nad rámec ZP, vůlí vyjádřenou v kolektivní smlouvě.

Mezi nejdůležitější zákony, které upravují pracovně právní legislativu zaměstnávání cizinců, patří:

- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 326/1999 Sb., o pohybu cizinců v ČR a o změně některých zákonů,
- zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník,
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání,
- zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

Po vstupu ČR do EU se zásadními staly zákony pro zaměstnávání cizinců a pro řízení migrační politiky jsou důležité zákony č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

2.1.1 Nezaměstnanost

Na trhu práce je klíčovým problémem nezaměstnanost. Jedná se o stav na trhu práce, kde část obyvatelstva není ochotna nebo schopna si najít placené zaměstnání. Osoba, která je starší patnácti let, je připravena k nástupu do práce do 14 dnů nebo aktivně si hledá práci je pokládána za nezaměstnaného jedince. Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický problém. Je to situace, kdy nezaměstnaný jedinec nemá práci déle než 1 rok. U takového případu je velmi obtížné vrátit se zpět do práce.

Nezaměstnanost může být projevna dvěma způsoby, buď počtem nezaměstnaných, nebo mírou nezaměstnanosti. Dále se míra nezaměstnanosti dá vyjádřit dvěma způsoby. Prvním je vyjádření obecné míry nezaměstnanosti, která se řídí podle metodiky ČSÚ. Tento způsob se vypočítá v rámci Výběrových šetření pracovních sil (z doporučení Eurostatu, Mezinárodní organizace práce ILO).

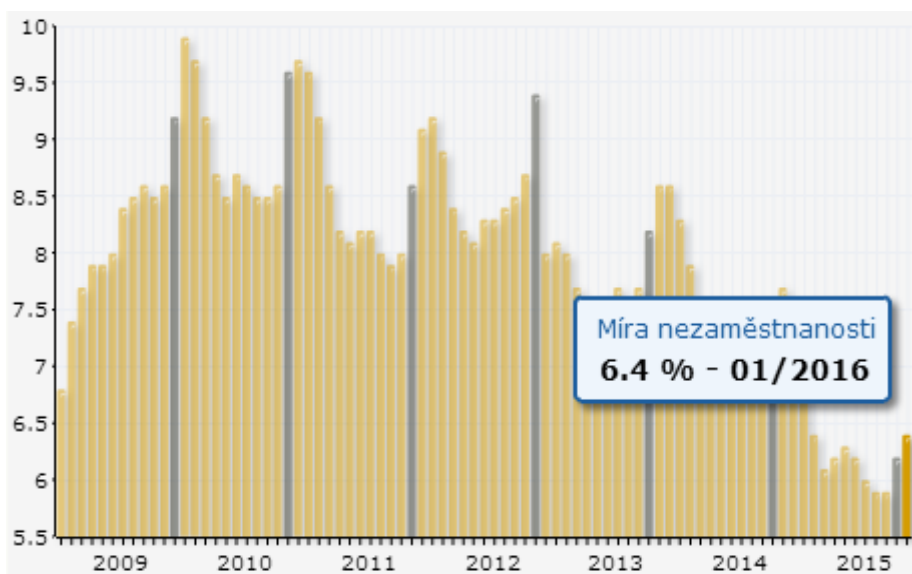
Podle Ministerstva práce a sociálních věcí je míra registrované nezaměstnanosti na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích ÚP ČR. V rozporu s údaji z VŠPS, které jsou určeny zejména pro mezinárodní srovnání, se data o registrované nezaměstnanosti využívají k zhodnocení zaměstnanosti plynoucí z české legislativy. Údaje z ÚP se pro mezinárodní účely používají jen jako doplňující stanovisko k datům poskytnutých z VŠPS.

Doposud využívaný ukazatel míry registrované nezaměstnanosti porovnává, dle pracovišť ÚP ČR, počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání s pracovní silou, která obsahuje jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby. Data, týkající se dosažitelných uchazečů o zaměstnání, jsou získávána z evidence ÚP ČR, zaměstnané osoby jsou zase přejeté z dat VŠPS.

Výstupy, které zpracovává ČSÚ od VŠPS, jsou však maximálně do úrovně krajů. Rozsah souboru dat z VŠPS je menší, proto nejsou vhodná pro vyšší regionální přehled. Navzdory tomu ČSÚ doteď poskytuje MPSV údaje pro výpočet a stanovení míry registrované míry nezaměstnanosti, až do úrovně okresů.

Pro nižší správní a územní jednotky se musí využít počet ekonomicky aktivních osob ze Sčítání lidu. Z tohoto důvodu se míra registrované nezaměstnanosti nahradila podílem nezaměstnaných na obyvatelstvu, a to ve věku od 15-64 let. Propočet se dělá tak, že do zlomku na místo čitatele dáme počet evidovaných lidí bez práce (změna věkové skupiny na rozpětí 15- 64 let) a do jmenovatele vložíme celkový počet obyvatel v tomto věkovém rozpětí z bilance obyvatel. Takže míra nezaměstnanosti srovnává uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. Tyto údaje jsou dostupné podle pohlaví až do úrovně obcí.

Graf 2.1-1 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech (%)



Zdroj: kurzy.cz

V březnu 2016 počet nezaměstnaných klesl na 443 109 osob. Také míra registrované nezaměstnanosti se v březnu 2016 snížila, a to na 6,1 %. Naopak počet volných míst se zvýšil na celkových 117 335, a to je nejvíce od roku 2008. Bez práce je 40,1 % nezaměstnaných déle než rok.

Zaměstnavatelé měli v období leden - březen 2016 nejvíce zájem o kováře, pomocné pracovníky ve výrobě, nástrojáře, montážní dělníky, řidiče autobusů, tramvají a nákladních automobilů, slévače, obsluhu pojízdných zařízení, dále také pracovníky v oblasti ochrany a ostrahy. (ÚP ČR)

S tím, jak klesá nezaměstnanost, se však zároveň snižuje nabídka vhodných uchazečů na nově vytvořená pracovní místa. Již v loňském roce některé podniky bojovaly s nedostatkem vhodných uchazečů o zaměstnání a letošní rok tuto skutečnost ještě zintenzivní. Počátkem roku 2016 přes 12 % průmyslových podniků uvedlo nedostatek zaměstnanců jako bariéru dalšího růstu výroby a je velmi pravděpodobné, že toto číslo během letošního roku dále poroste. Na začátku roku 2015 podobné obavy přitom vyjadřovalo jen 5 % průmyslových podniků a meziročně je v tomto směru vidět citelný nárůst.

Březen 2016 přinesl další pokles nezaměstnanosti, když se podíl nezaměstnaných osob snížil na 6,1 % z únorových 6,3 %. K březnovému poklesu nezaměstnanosti přispěly i pozitivní sezonní faktory s tvorbou pracovních míst v zemědělství a ve stavebnictví.

Pokles nezaměstnanosti bude pokračovat i v dalších měsících a již v dubnu 2016 podíl nezaměstnaných osob velmi pravděpodobně poklesne pod 6 %.

Důležitým ukazatelem vývoje situace na pracovním trhu jsou nově vytvářená pracovní místa. V březnu jsme se dočkali jejich dalšího nárůstu, když úřady práce registrovaly 117,3 tis. volných míst. Více pracovních míst bylo naposledy registrováno v říjnu 2008. Rychlost tvorby pracovních míst je velmi podobná tomu z let 2007 a 2008, když během roku 2008 jejich počet lehce přesahoval 150 tis. K velmi podobným číslům se přiblížíme i v průběhu letošního roku.

Silná poptávka po nových zaměstnancích a ztenčující se zásobárna nezaměstnaných tak vytvářejí ideální kombinaci pro urychlení mzdového růstu v letošním roce.

2.1.2 Nedostatek odborných pracovníků na trhu práce v ČR

Úřady práce zaznamenaly téměř 50 tis. volných pracovních míst, která byla vhodná pouze pro kvalifikované uchazeče. Mezi 65 % z nich patřila pracovní místa jako slévač, obráběč kovů, opravář, kovář, nástrojař, zámečnický, elektrikář a další kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví. 25 % z těchto volných míst byli pracovní místa určená pro technické pracovníky, IT specialisty, zdravotníky a učitele, administrativní specialisty, pracovníky bank a jiných finančních institucí. Na zajímavé pozice se sháněli také vysokoškoláci – lékaři, veterináři, architekti, fyzikové nebo plánovači. Tato situace mohla být způsobena nepříznivým demografickým vývojem a také masivní změnou struktury ekonomiky a jejím dynamickým rozvojem nebo také velkým posunem společenských preferencí a nedostatečnou schopností vzdělávacího systému vychovávat kvalitní absolventy ve struktuře požadované situací na trhu, zejména průmyslem.

Podle Eurostatu bylo v zemích EU zaměstnáno v roce 2007 asi 55 000 Čechů. Tito lidé měli mnohdy kvalifikace, které potom v ČR chyběly, a nepodařilo se je pokrýt imigrací. Tento stav je podobný v celé EU. Během 20 let bude EU potřebovat více než 20 milionů kvalifikovaných pracovníků, protože zhruba o tolik se sníží evropská populace. Podíl osob starších 65 let se během této doby zvýší o třetinu než v současné době. Proto, aby se předešlo v Evropě k masivnímu poklesu ekonomického výkonu, je imigrace nutná. V této situaci by tzv. modré karty neboli zaměstnanecké karty v ČR, byly zhodnoceny jako řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Cílem je zvýšit pružnost nábory odborníků a profesionálů ze zahraničí a také snížení administrativní náročnosti tohoto procesu.

2.2 Migrace zahraničních pracovních sil

„Migrace je klíčovým nástrojem trhu práce k překonávání tržních neefektivností a k zajištění, že se pracovníci dostanou na taková pracovní místa, v nichž jsou nejproduktivnější“ (Borjas, 2014, s. 2)

Podle Ministerstva vnitra ČR je za migraci pokládán „přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních“. (MV ČR, 2016)

Profesor Borjas (2014) představuje imigranty jako racionální ekonomické agenty, kteří činí ta nejlepší možná rozhodnutí s ohledem na zdroje, které mají k dispozici. Již v roce 1932, John Hicks tvrdil, že jsou to rozdíly v čistých ekonomických výhodách, zejména pak rozdíly ve mzdách, které jsou hlavním důvodem migrace. Lidé, kteří se rozhodnou migrovat, předpokládají, že jejich očekávané výnosy z migrace převýší náklady na ní. Naopak J. Mincer (Family Migration Decisions) poukazuje na to, že velká část migračního rozhodování se týká nikoliv jednotlivců samotných, ale celých rodin. Potom jde o to, za jakých podmínek na tom bude celá rodina lépe, a tudíž migrační rozhodování nemusí nutně přinášet pozitivní přínos pro všechny členy rodiny.

Pro výkon práce jsou důležité schopnosti a dovednosti jedince, ale ne každé schopnosti jsou přenosné z jedné země do druhé. Migranti obvykle pocítují nedostatek schopností, které jsou pro trh práce žádoucí (plynulá znalost jazyka). Migranti proto mají motivaci pokračovat v investování do svého lidského kapitálu a získat takové schopnosti, které by mohli využít v novém prostředí. Kombinace před a po nabytí schopností pak určí nový potenciál jedince a novou nabídku zaměstnavateli v přijímací zemi.

Globalizace a zvýšená pohyblivost pracovních sil znamenala pro Českou republiku v posledních deseti letech velký nárůst migrantů. Na našem území jsme zaznamenali velké změny na samotném trhu práce i v etickém či kulturním prostředí. Přísun nebývalého množství cizinců, a s tím spojené společenské jevy, jsou pro české obyvatele zcela novým fenoménem. Imigrace mění ekonomické příležitosti pro různé subjekty a ty potom mají motivaci reagovat a přizpůsobit se. Domácí pracovníci se po přílivu imigrantů snaží o pohyb po své zemi a hledají si nové příležitosti. Firmy mění strukturu výroby, strukturu firemního kapitálu, mění nároky

na lidský kapitál u určitých segmentů domácích pracovníků, aby se vyhnuli konkurenci na trhu práce. Tato přizpůsobení přinášejí jak náklady pracovníkům a firmám, tak i přijímacím a vysílacím zemím. (Organizace pro pomoc uprchlíkům, 2011)

Migranty lze rozdělit do osmi skupin:



- uprchlíci – jsou to lidé, kteří jsou mimo svou vlast, a to z důvodu, že jim nedokáže domovská země poskytnout ochranu a občané této země mají tudíž obavy ze stíhání z náboženských, rasových či národnostních důvodů;
- osoby pobývající mimo svoji mateřskou zemi, které se nemohou či nechťejí vrátit zpět do své domovské země;
- žadatelé o azyl – osoby, které opustili domácí zemi kvůli obavám z pronásledování a žádají, na základě Ženevské smlouvy o azyl, který pro ně znamená v jejich cílové zemi ochranu;
- ilegální migranti – tyto osoby jsou na území cílové země bez náležitých povolení a dokumentů;
- dočasní pracovní migranti – jsou ti lidé, kteří se po ukončení pracovní lhůty vrátí zpět do domovské země;
- vysoce kvalifikovaní migranti – osoby, které jsou v cílové zemi pouze za účelem lepšího zaměstnání vůči jejich kvalifikaci;
- rodinní příslušníci – lidé, kteří cestují s jejich příbuznými společně do cílové země;
- navrátilci – osoby, které se po určité době vrátí zpět do domovské země.

(Rabušic a Burjanek, 2003)

2.2.1 Příčiny vzniku a přetrvání migrace

Vysoký počet migrantů pochází většinou z méně rozvinutých zemí, protože cestují za prací. Vyspělé země jsou charakteristické přebytkem kapitálu, ovšem dlouhodobě pociťují nedostatek pracovní síly, u méně rozvinutých zemí je tomu naopak. Je tedy jasné, že pracovní síla se musí přemístit tam, kde je potřeba a tím dochází k migraci. Ovšem vysoký vliv zahraničních investic z vyspělých zemí do rozvíjejících se zemí může zapříčinit ztrátu motivace lidí z méně rozvinutých zemí za prací cestovat.

Obrázek 2.2.1-1 Toky výrobních faktorů mezi vyspělými a méně rozvinutými zeměmi

	vyspělé země	méně rozvinuté země/rozvojové země
kapitál	přebytek kapitálu	 nedostatek kapitálu
práce	nedostatek práce	 přebytek práce

Zdroj: vlastní zpracování

2.2.2 Dopady migrace na trh práce

Příchod pracovních migrantů do země vyvolá posun nabídky práce, dopadem je snížení mzdové sazby a pokles zaměstnanosti místních pracovníků. Přesnější bude, rozdělíme-li trh práce migrantů na dva samostatné trhy, které reagují na migraci pracovníků rozdílně.

Na trhu práce nízko kvalifikovaných pracovníků závisí poptávka po jejich práci na pružnější mzdové sazbě, a také na počtu vysoce kvalifikovaných pracovníků. Pro efektivní fungování trhu je třeba určité zastoupení jak nízko kvalifikovaných pracovníků, tak i vysoce kvalifikovaných pracovníků. Při imigraci nízko kvalifikovaných pracovníků vzroste nabídka práce a zároveň roste poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících, protože bude potřeba více vedoucích pracovníků, kteří by mohli vést imigraci zvýšený počet pracovníků s nízkou kvalifikací. Je očividné, že mzdová sazba u nízko kvalifikovaných pracovníků se snižuje, ale mzdová sazba vysoce kvalifikovaných pracovníků naopak roste.

Na trhu práce vysoce kvalifikovaných pracovníků závisí poptávka po práci na mzdové sazbě a na jejich počtu. Při imigraci vysoce kvalifikovaných pracovníků vzroste nabídka práce vysoce kvalifikovaných pracovníků, zároveň poroste poptávka po nízko kvalifikovaných pracovnících, protože bude potřeba více pracovníků, kteří by byli řízeni imigrací zvýšeným počtem pracovníků s vysokou kvalifikací. Je zřejmé, že mzdová sazba vysoce kvalifikovaných pracovníků se snižuje, zatímco mzdová sazba pracovníků s nízkou kvalifikací roste.

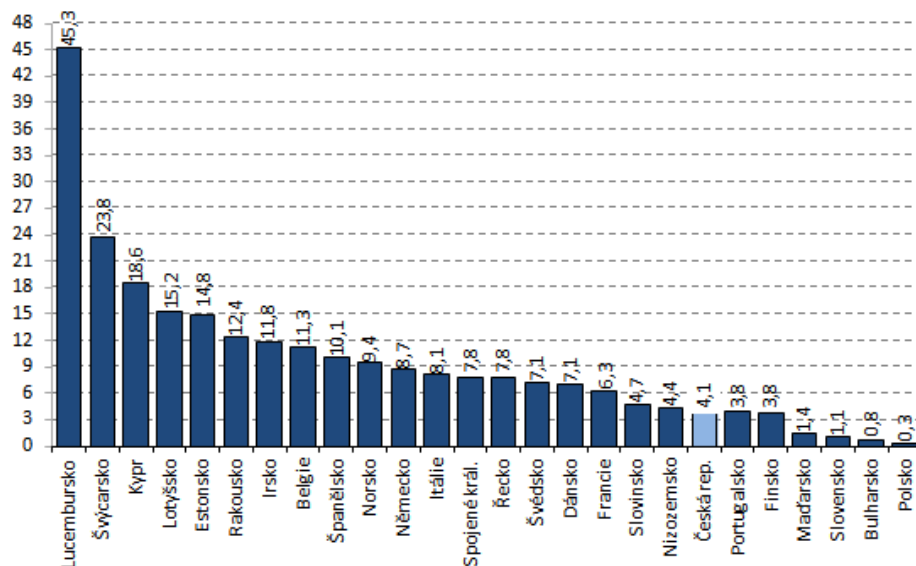
Díky této protichůdnosti je velmi těžké zjistit skutečné dopady. To může být i jednou z příčin existujících příjmových nerovností. Pokud bude nabídka práce zcela neelastickou, tak se rovnovážná mzda mění mnohem výrazněji než při nabídce elastické. (Palát, 2014)

2.2.3 Vývoj migrace

Při porovnání vývoje imigrace v čase zjistíme, že v roce 1990 bylo registrováno 35 198 cizinců s povolením k pobytu, za to o 9 let později, v roce 1999 už se registrovalo 228 862 cizinců s povolením, což je téměř sedminásobek než v roce 1990. Zvyšování počtu cizinců na našem území ale neustalo. Největší nárůst byl zaznamenán v letech 1992-2002. Výjimku tvořil rok 2000, kdy byl podstatně zpřísněn vstupní a pobytový režim cizinců zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, a roky 2008-2010, kdy ČR zasáhla hospodářská krize a recese. Podle zprávy OECD o sociální a ekonomické situaci publikované v roce 2006, je nárůst celkové imigrace významný, ale ČR prozatím nedosahuje průměrné hodnoty imigrace jako je ve vyspělých evropských zemích, která nyní dosahuje mezi 8 - 10 % místní populace. Nyní je podíl cizinců v české populaci okolo pouhých 4 %.

K datu 31. 12. 2015 bylo zaznamenáno na území České republiky celkem 467 562 legálních cizinců, z toho většina (55,3 %) na základě uděleného povolení k trvalému pobytu. Celkem 199 511 osob mělo k uvedenému datu přidělený některý z typů přechodného pobytu. Dalších 2 556 osob tvořili cizinci, kterým byl na území České republiky udělen azyl. (ČSÚ)

Graf 2.2.3–1 Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných evropských státech (%)



Zdroj: Eurostat, 2014

Podle údajů Ředitelství služby cizinecké policie je počet imigrantů na území ČR celkem 467 562 osob. Z toho občanů třetích zemí, které mají povolený přechodný pobyt na území ČR, je k datu 31. 12. 2015 celkem 206 259 osob, a zároveň z tohoto počtu imigrantů nejvíce vytvářeli imigranti, kteří jsou na území ČR z důvodů zaměstnání nebo podnikání. Co se týká imigrantů podle účelu pobytu, velmi početnou skupinou byli cizinci, kteří získali pouze přechodný pobyt na základě rodinných důvodů. Studium jako účel pobytu mělo k uvedenému datu celkem 14 287 osob (13,4 % mužů a 20,4 % žen). Nejméně zastoupenou skupinou, celkem 6 850 osob tvořili imigranti, kteří v ČR byli z humanitárních důvodů (8,1 % mužů a 7,8 % žen). Mezi muži převládá, jako účel pobytu, zaměstnání a podnikání. Zatímco u žen převládají rodinné důvody, následovány zaměstnáním a podnikáním.

Zatímco účel zaměstnání a podnikání je dominující mezi Ukrajinci (65 % z těchto občanů), Vietnamci (60,2 %) a Moldavany (58 %), tak účel pobytu rodinné důvody lehce převažuje nad zaměstnáním a podnikáním, a to v případě občanů Číny (42,4 % rodinné důvody vs. 41,3 % zaměstnání a podnikání), Korejské republiky (46,6 % vs. 41,6 %) a Japonska (47,7 % vs. 40,6 %). Nesporně nejčastější účel pobytu jsou rodinné důvody u občanů USA (40,7 %). Zatímco občané Kazachstánu (57,7 %) a Běloruska (42,9 %) bývají nejčastěji v ČR za účelem studia.

Snaha cizinců sehnat si práci v ČR se zvýšila především po vstupu ČR do Evropské unie, v květnu 2004 a nadále se stupňovala zvláště díky růstu české ekonomiky. Nyní se mohou v ČR bez pracovního povolení zaměstnávat občané zemí Evropské unie, EHP a Švýcarska. Zatímco občané z ostatních států musí mít pracovní povolení a povolení k pobytu při vstupu na území ČR. Podmínkou pro vystavení pracovního povolení a také povolení k pobytu je uzavřené zdravotní pojištění a také předem zajištěné bydlení. Občané z třetích zemí musí mít tato povolení, a to do té doby, kdy si zažádají o povolení k dlouhodobému pobytu, o to však mohou požádat až po pěti letech pobytu v ČR. Toto povolení mohou získat na základě dočasných či řetězených povolení. Odlišná situace je u vysoce kvalifikovaných odborníků, pro které je nezbytná doba zkrácena na 30 měsíců. Jednodušší přístup na trh práce mají ti imigranti, kteří v ČR pracují na živnostenské oprávnění, protože ti už nemusí předkládat podnikatelský plán, a nemusí prokazovat minimální znalost češtiny.

2.2.4 Pracovní migrace

Zvláštním typem migrace je pracovní migrace. Jedná se o ekonomickou migraci, což znamená, že na ni působí mnoho ekonomických či mimoekonomických faktorů jako je například kariérní růst, získání odborných pracovních zkušeností a dovedností nebo zdokonalení se v jazykových znalostech.

Baštýř (2005) člení pracovní migraci podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnávání v zahraničí na:

a) migraci pobídkovou – při nabídce zvýhodněných podmínek (snadnější získání pracovního povolení a povolení k pobytu) se přemísťují pracovníci ze zemí méně ekonomicky vyspělých do zemí s vyšším životním standardem. Po určité době se pracovníci buď vrátí do své domovské země, nebo v zemi, kam migrovali, zůstanou natrvalo.

b) migrace poptávková – pokud se pracovník z vlastní vůle rozhodne, že chce pracovat v zemi s vyšším mzdovým ohodnocením. V tomto případě však hrozí riziko, velkého přílivu levné pracovní síly do cílové země a to může způsobit růst nezaměstnanosti v dané zemi.

c) migrace pobytová – pracovník, který ve své zemi pobírá tak nízkou mzdu, že se rozhodne trvale opustit svoji zemi a natrvalo změnit místo pobytu. Nové místo pobytu hledá podle výhodnosti podmínek a vyššího mzdového ohodnocení v porovnání s původním.

d) migrace dojížděková (pendlerská) – u tohoto typu pracovník nemění své místo pobytu, ale za zaměstnáním do jiné země dojíždí. Do své mateřské země se ze zaměstnání vrací buď každý den, nebo po velmi krátké době (většinou po týdnu, měsíci). Cílovým státem je většinou stát sousedící s mateřskou zemí.

2.2.4.1 Dopady pracovní migrace

Každý cizinec, který přichází za prací, přináší určité změny, se kterými se společnost v cílové zemi musí vyrovnat. Z migrace plyne mnoho výhod, ale samozřejmě s sebou přináší i nevýhody. Některé nevýhody ovšem v konečném důsledku mohou být pro některé subjekty výhodou. Jedná se například o nelegální zaměstnávání, což je pro společnost škodlivým jevem, ale některé podniky nebo soukromé subjekty z toho můžou profitovat.

2.2.4.2 Výhody pracovní migrace

Jelikož v dnešní době naše populace stárne a mladí lidé odsouvají rodinný život na později, jsou výhodou pro imigrační zemi demografické změny. Příliv pracovních migrantů a jejich příbuzných, kteří přijedou do země za rodinou, zvyšuje počet obyvatel dané země. Pracovní migrace se většinou nejvíce týká mladších lidí v produktivním věku, kteří naši populaci omlazují. Tudiž díky migraci populace mládne a přináší nám i nové poznatky a kultury, které s sebou migranti různých národností přinášejí. Příchod kvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných pracovníků do cílové země přináší nové poznatky, přístupy, teorie i myšlení, které obohacují naše zaběhlé klasické postupy.

Další výhodou již kvalifikovaných pracovníků je, že do země, kam imigrují, přijdou s určitým již nabytým vzděláním a stát do nich už nemusí investovat další prostředky na vzdělání, pouze drobná školení. Naopak v případech nízko kvalifikovaných pracovníků je zase výhodou plnění neobsazených pracovních míst, která nejsou atraktivní pro domácí skupinu obyvatel. Tito pracovníci tvoří levnou a kvalitní pracovní sílu, neboť jsou většinou zaměstnáváni na pracovní pozice s nejnižším požadovaným vzděláním, než je jejich dosažené vzdělání. Výrobní firmy vítají tyto pracovníky, protože díky plné kapacitě zaměstnanců můžou čelit konkurenci daleko obstojněji a zároveň kdykoliv upravovat strukturu produktů a služeb, díky zvýšení kapacity zaměstnanců. Zaměstnavatelé současné navýšení imigrantů vítají, díky tomu, že si mohou své zaměstnance vybírat z většího počtu pracovních sil.

2.2.4.3 Nevýhody pracovní migrace

Při příchodu velkého množství přistěhovalců mohou být zapříčiněny postupné celkové proměny demografické skladby domácí společnosti, kdy původní populace je nahrazována novou přistěhovaleckou populací a jejími zvyklostmi a návyky. S tím jsou spojené problémy vytváření imigračních skupin (komunit), které si mohou postupně vytvářet v dané imigrační zemi své čtvrti a tvořit si tam vlastní kulturní a sociální zázemí. Další nevýhodou je zvýšená konkurence pro domácí pracovníky z důvodů levnější pracovní síly imigrantů. Podniky mohou začít neúměrně upřednostňovat levnější pracovní sílu před domácími pracovníky, což z dlouhodobého aspektu může směřovat k celkovému zaostávání ekonomiky a tlaku na snižování mezd.

Největším problémem je práce „na černo“, což se některým firmám může jevit jako výhodné, ale pro ekonomiku je to ztrátové. Stát kvůli nelegální migraci přichází o daně a odvody, které zaměstnavatelé zaměstnávající pracovní sílu „na černo“ neplatí. Ovšem na nelegální práci prodělá i samotný nelegální pracovník, protože zaměstnavatel mu nabídne méně, než je minimální mzda a dokonce v některých případech mzdu ani nedostane.

2.3 Pracovníci z Evropské unie

Z pohledu zákona o zaměstnanosti nejsou občané členských zemí EU/EHS, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci považováni za cizince a tak mají stejné právní postavení jako občané ČR. Tudíž nepotřebuje žádné povolení k zaměstnání. Ovšem pokud jeho rodinný příslušník není občanem EU/EHS nebo Švýcarska, musí předložit na úřadu práce doklad o tom, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHS nebo Švýcarska. Rodinným příslušníkem občana EU je jeho: manžel, dítě mladší 21 let nezaopatřený přímý příbuzný, rodič, jde-li o občana EU mladšího 21let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti. (Kolektiv autorů)

Občané EU mohou na území České republiky být bez víza nebo jiného povolení na neomezenou dobu. Jejich povinností však je nahlásit pobyt na českém území nebo požádat o potvrzení o přechodném pobytu. Tato žádost se podává na českém území, a to na kterémkoliv pracovišti odboru migrační a azylové politiky formou tiskopisu. Stejně tak musí i jeho rodinní příslušníci, kteří chtějí být na území ČR do 3 měsíců, předložit potvrzení o účelu pobytu a o tom, že je rodinným příslušníkem občana EU.

K této žádosti musí cizinec doložit:

- cestovní doklad, průkaz totožnosti,
- doklad potvrzující účel pobytu,
- 1 fotografii,
- doklad o zdravotním pojištění,
- doklad o zajištěném ubytování na území ČR.

Po schválení žádosti dostane občan EU potvrzení o přechodném pobytu, které může po cizinci požadovat například banka, leasingová společnost a jiné společnosti. Po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR si může cizinec podat žádost o trvalý pobyt. Žádost lze předložit na pracovišti odboru migrační a azylové politiky MV ČR. (Rytířová, 2012)

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mohou vykonávat výdělečnou činnost na území ČR bez jakéhokoli pracovního nebo jiného povolení. Tento nárok vyplývá z jednoho ze základních pilířů stanovených předpisy EU, a to volného pohybu pracovních sil. Původně se toto právo volného pohybu týkalo pouze pracovníků zaměstnaných při těžbě uhlí a při výrobě oceli. Po přijetí Římské smlouvy bylo rozšířeno na pracovní sílu obecně. Na počátku 90. let došlo k jeho rozšíření na studenty, důchodce a osoby žijící z nezávislých příjmů. Důvodem úpravy volného pohybu osob bylo zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků a zároveň zvýšení uspokojování potřeb hospodářství členských států. Volný pohyb představuje základní právo pracovníků a jejich rodin, proto vznikly články 28 až 30 dohody. (Kunertová 2014, s. 15)

Právní úprava o volném pohybu zahraničních pracovníků v EU neobsahuje jen primární pramen, ale i sekundární. Sekundární pramen nejen v oblasti volného pohybu pracovníků je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/194/EHS. U volného pohybu pracovníků je navíc zásadním nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU).

Podle úpravy zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci těchto zaměstnanců a mají informační povinnost dle § 87 ZoZ. Obsahem této povinnosti je písemně informovat úřad práce o nástupu do zaměstnání občana EU nebo jeho rodinného příslušníka a cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání a to do začátku výkonu práce cizince. Zaměstnavatel poskytuje informace, jako jsou např. osobní údaje cizince, číslo pasu, adresa v ČR, druh a místo výkonu práce, nejvyšší dosažené vzdělání, atd. Zároveň platí, že zaměstnavatel je povinen každou změnu těchto údajů hlásit do 10 kalendářních dnů ode dne kdy nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.

Pokud člen EU/EHS nebo Švýcarska ztratí práci, může požádat o dávky v nezaměstnanosti a může využít práva součtu dob zaměstnání (dob pojištění) ze všech členských zemí, kde kdy pracoval. Žádost si vyzvedne a následně odevzdá místnímu úřadu práce.

2.4 Pracovníci z třetích zemí

Území České republiky je součástí schengenského prostoru, což znamená, že zde můžou pobývat i občané států s bezvízovým stykem, maximálně však po dobu 3 měsíců během půl roku. Po uplynutí tří měsíců musí občané třetích zemí opustit území schengenského území.

Bez víza mohou na území ČR pobývat i občané států s vízovou povinností, pokud vlastní povolení k pobytu nebo dlouhodobé vízum vydané jiným schengenským státem nebo rezidenti jiného členského státu EU. Pokud však cizinec přicestoval za účelem práce, pak tato výjimka neplatí. V ostatních případech musí mít občané třetích zemí pro pobyt vízum. (Rytířová, 2012)

Ostatní cizinci mimo EU/EHS a Švýcarsko a jejich rodinní příslušníci mohou být zaměstnáni na našem území, pokud jim bylo uděleno povolení k zaměstnání, povolení k pobytu nebo musí být vlastníci zelené či modré karty a zároveň jejich zaměstnavatel musí mít povolení získávat zaměstnance ze zahraničí. Povolení k zaměstnání je nutné, i pokud je cizinec, jehož zaměstnavatel je zahraniční korporace, delegován k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Povolení je také vyžadováno, pokud se jedná pouze o sezónní práce.

(Boušková a kol., 2005)

V situaci, kdy cizinec ztratí práci, může se nahlásit na příslušném úřadu práce a má nárok na podporu, pokud odpracoval minimálně 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Částka dávky v nezaměstnanosti se pak vypočítává z průměrného měsíčního platu vyplaceného v konečném zaměstnání nebo z vyměřovacího základu.

Povolení k zaměstnání vydává úřad práce, dle místa výkonu práce, na základě přímé žádosti cizince, nebo žádosti podané prostřednictvím zaměstnavatele. Žádost je ve formě formuláře s přílohami a vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, doklad o odborné způsobilosti cizince, případně další dokumenty, vyplývá-li to z charakteru zaměstnání. Příslušný úřad práce posoudí žádost na základě zjištění, zda se jedná: o ohlášené volné pracovní místo nebo o místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak.

Toto povolení může být vydáno až na 2 roky a poté může být na žádost opakovaně prodlužováno, a to vždy nejdéle na 2 roky. Ve skutečnosti se nejčastěji žádá o pracovní povolení na dobu 6 měsíců až jednoho roku. Nejpozději do 30 dní lze žádat o následné prodloužení povolení, a to před uplynutím doby platnosti původního povolení. V § 97 ZoZ jsou uvedeny

výjimky z předpokladů pro vydání pracovního povolení a v § 98 ZoZ jsou vyjmenovány výjimky i ze samotné povinnosti mít pracovní povolení pro zaměstnání v ČR. (Joklová, 2009)

Zánik povolení je po uplynutí stanovené doby, na kterou bylo vydáno, obzvláště ukončením zaměstnání, pro které bylo vystaveno. Povolení k zaměstnání se vztahuje pouze k jednomu zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, ne k více. Pokud cizinec chce přejít k jinému zaměstnavateli, musí si upravit povolení k zaměstnání, i pokud by se jednalo opět o stejnou práci. Toto povolení je spjato také s povolením k pobytu v ČR, neplatí to však opačně. Pokud skončí cizinci povolení k pobytu na území ČR, zároveň skončí platnost povolení zaměstnání. Kromě řádného skončení povolení k zaměstnání, může být povolení i odejmuto úřadem práce ze zákona stanovených podmínek dle §100 odst. 2. V případě odejmutí povolení k zaměstnání se vede správní řízení a odvolání nemá odkladný účinek.

Důvody odejmutí povolení mohou být různé, například pokud by cizinec vykonával jinou práci, než na kterou je povolení vydáno nebo pokud bylo povolení vydáno na základě nepravdivých údajů. Dalším častým přestupkem je výkon nelegální práce nebo umožnění výkonu nelegální práce. Přestupkem je také, ve vazbě na agenturní zaměstnávání, když osoba zprostředkuje zaměstnání nebo poruší-li zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení. Fyzická osoba za nelegální práci může dostat pokutu až 10 000 Kč. (Boušková, 2005)

2.4.1 Povolení k zaměstnávání cizinců

O povolení získávat zaměstnance ze zahraničí a o povolení k zaměstnání cizince rozhoduje ve správním řízení příslušný úřad práce. Vydání povolení zaměstnavateli k získávání zaměstnanců ze zahraničí a také udělení povolení k zaměstnání cizince podléhá správnímu poplatku. Takový proces nemusí zaměstnavatel ovšem podstupovat pokud je cizinec oprávněn být zaměstnán bez povolení k zaměstnání nebo pokud při schvalování žádosti není přihlíženo k situaci na trhu práce nebo pokud jde o prodloužení povolení. Mimo tuto povinnost jsou i zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají cizince, kteří jsou držiteli modré či zelené karty.

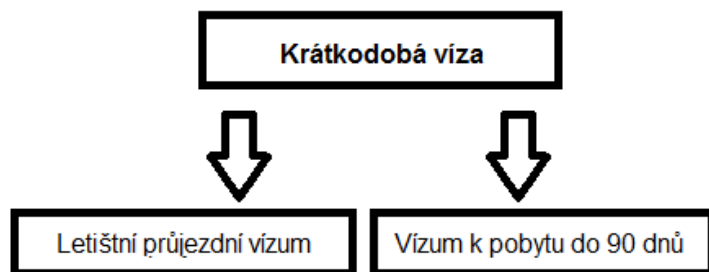
Do žádosti o zaměstnávání zahraničních pracovníků musí budoucí zaměstnavatel vyplnit svoje identifikační údaje, údaje o pracovním místě a jeho charakteristice (druh a místo výkonu práce, počet požadovaných cizinců, informace o pracovních a mzdových podmínkách, předpokládanou dobu zaměstnání cizinců, profesní skladbu budoucích zaměstnanců včetně kvalifikačních požadavků. Dále zaměstnavatel musí doložit úředně ověřenou kopii výpisu z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění, atd. Na vyžádání úřadu práce může

zaměstnavatel dokládat ještě další informace jako například: jakým způsobem nedostatek pracovních sil řešil, možnost ubytování, atd. Se získáváním zaměstnanců je spojena podmínka, která stanovuje, že zaměstnavatel může poskytnout pracovní místo, které je uveřejněno na úřadu práce jako volné a zároveň na toto místo není možné přijmout občana České republiky, hlavně uchazeče o zaměstnání (§ 85 odst.1 ZoZ). Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat zahraničního pracovníka, musí mu poskytnout stejné podmínky jako českému pracovníkovi. Pro vykonávání práce musí mít cizinec mimo povolení k práci a pobytu i zajištěné sociální a zdravotní pojištění (§35 a §37 ZoZ; zákoník práce).

2.4.2 Víza

Jedná se o povolení, které za určitých podmínek zmocňuje cizince ke vstupu, pobytu na území ČR nebo schengenského prostoru. Vízum se uděluje do pasu (cestovního dokladu) cizince formou vízového štítku. Všem žadatelům, včetně dětí, se uděluje samostatné vízum, i když je toto dítě zapsáno v pase rodiče (vylepí se dva vízové štítky). Vízum je vymezeno také důvodem pobytu. Víza můžeme rozdělit na dva druhy: krátkodobé a dlouhodobé. (MZV, 2015)

Obrázek 2.4.2-1 Rozdělení krátkodobých víz

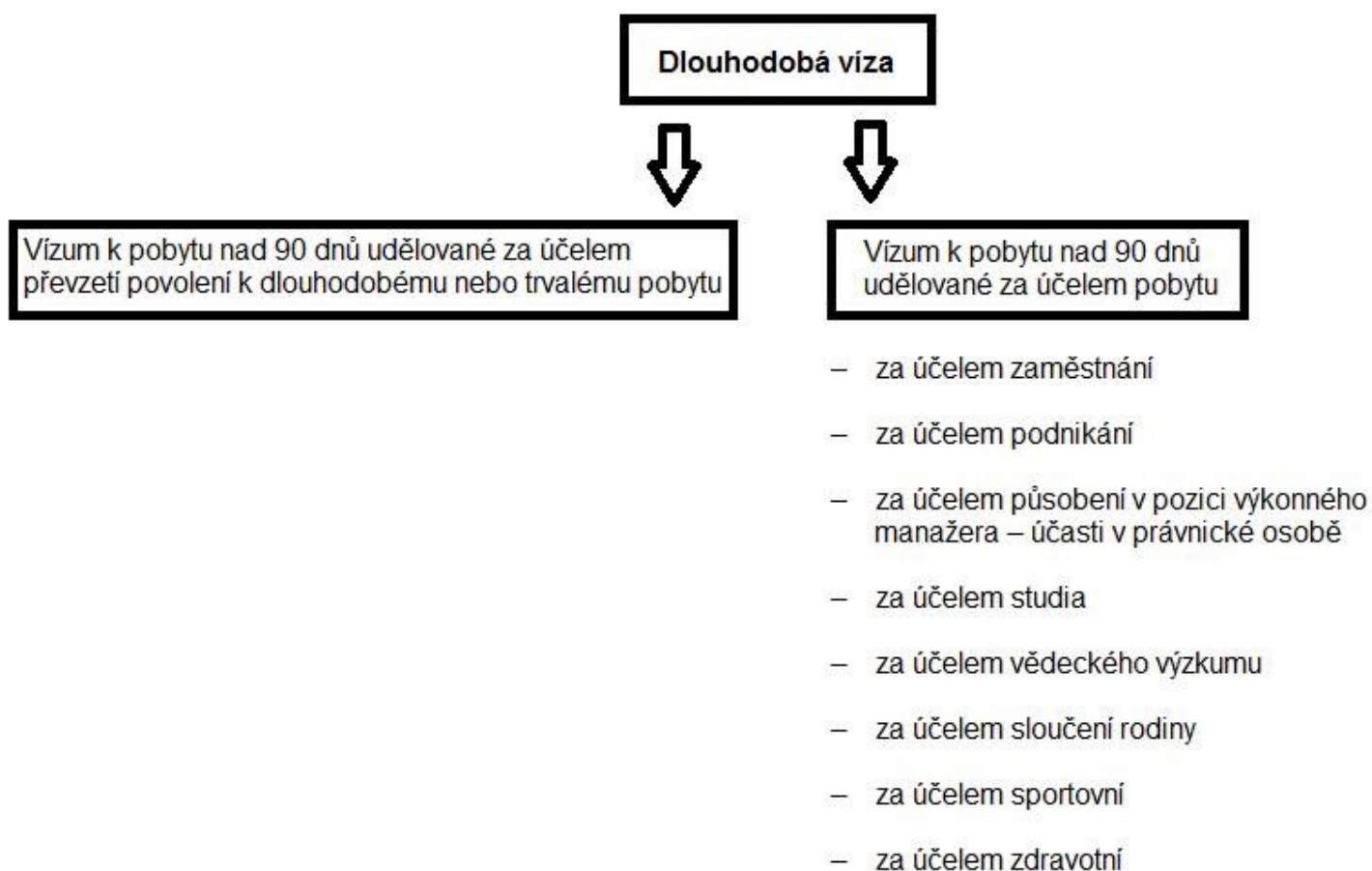


- za účelem turistiky
- za účelem návštěvy (pozdání)
- za účelem kultury
- za účelem sportu
- za účelem studia
- za účelem zaměstnání a vědeckého výzkumu
- za účelem obchodní cesty
- za účelem oficiálním (politickým)
- ostatní

Zdroj: <https://cizinci.wordpress.com/2010/10/04/typy-viz/>, vlastní zpracování

Na základě krátkodobého víza není možné v České republice začít pracovat. Uděluje se jako schengenská víza pro pobyt v schengenském prostoru nejdéle po dobu 90 dnů. Uděluje se pro jeden vstup, pro dva vstupy nebo pro více vstupů a jako letištní průjezdní. Ve výjimečných případech se krátkodobé vízum uděluje s omezenou územní platností pouze pro státy v něm uvedené, příp. pouze pro ČR. Pro získání víza musí cizinec předložit: formulář, cestovní doklad, fotografii, biometrické údaje, poplatek, podpůrné doklady prokazující: účel cesty, ubytování, finanční prostředky, záměr opustit území ČR, cestovní zdravotní pojištění a to na příslušném zastupitelském úřadu toho státu schengenského prostoru, který je jediným nebo hlavním cílem cesty (v ČR je to na zastupitelském úřadu ČR). Žádost lze podat 3 měsíce před cestou. Maximální lhůta pro vyřízení žádosti je 15 dní.

Obrázek 2.4.2-2 Rozdělení dlouhodobých víz



Zdroj: <https://cizinci.wordpress.com/2010/10/04/typy-viz/>, vlastní zpracování

Žádost o vízum k pobytu nad 90 dnů se může podat na zastupitelském úřadě ČR nebo v zemi, kde má cizinec udělený trvalý či dlouhodobý pobyt. O udělení či neudělení víza nerozhoduje zastupitelský úřad, ale rozhoduje regionální pracoviště oddělení pobytu cizinců odboru migrační a azylové politiky MV ČR na žádost imigranta, který chce pobývat na území ČR, a to za účelem vyžadujícím pobyt na území ČR v délce vyšší než 3 měsíce, a maximálně na 6 měsíců.

Cizinec musí předložit vyplněný formulář žádosti, doklad o zaplacení správního poplatku, cestovní doklad, dvě fotografie a doklad o zajištění ubytování na území ČR (takový doklad může být například smlouva o nájmu bytu s úředně ověřeným podpisem vlastníka bytu). Pokud je cizinec povinen mít povolení k zaměstnání, musí ho také doložit. V případě, že cizinec vízum nedostane, může si požádat do 15 dní od vyrozumění o nové posouzení důvodů, proč nebylo vízum uděleno.

Doba, na kterou je povolen pobyt, je shodná s dobou povolení k zaměstnání. Dobu platnosti lze prodlužovat několikrát na žádost cizince. Žádost musí být podána na ministerstvu vnitra nejdéle do 14 dní před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno. Ovšem doba, na kterou lze povolení prodloužit, je omezená dobou výkonu zaměstnání.

Ministerstvo vnitra může vydané vízum zrušit a to, pokud cizinec přestal splňovat některou z podmínek k pobytu nebo neplní účel, pro který bylo vydáno. Speciální ustanovení je § 46 odst.8 ZoPC. V tomto ustanovení je ujednáno, že pokud cizinec ztratí zaměstnání, je mu garantována 60 denní lhůta od skončení pracovního poměru. Po tuto dobu Ministerstvo vnitra cizinci nezruší povolení k pobytu, kvůli ochraně zaměstnance, kterému byl jednostranným úkonem ukončen pracovní poměr. Tato lhůta slouží pro vyhledávání nového zaměstnání a vyřízení povolení k zaměstnání na nové pracovní místo.

2.4.3 Zelená karta

Zelená karta byla s platností od 24. 6. 2014 nahrazena tzv. zaměstnaneckou kartou. Proto už není možné požádat o vystavení zelené karty. Zaměstnanecká karta je zcela nový typ povolení k dlouhodobému pobytu v ČR. Účelem pobytu musí být zaměstnání, a to delší než 3 měsíce).

Cizinec, který si o kartu zažádal a vlastní ji, má právo:

- se zdržovat se na území ČR,
- být zaměstnán na pracovní místo, ke kterému byl udělen souhlas odboru migrační a azylové politiky MV,
- být zaměstnán a vykonávat práci, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.

Tento druh karty je určen pro cizince z celého světa, kromě občanů států EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Tato karta má podobu malé plastové karty s biometrickými prvky a vydává ji Ministerstvo vnitra na oboru migrační a azylové politiky, a to na dobu trvání zaměstnání, nejdéle na 2 roky. Cizinec má možnost opakovaného prodloužení platnosti. Pro získání zaměstnanecké karty je třeba podat písemnou žádost na místně příslušný zastupitelský úřad ČR. Pokud cizinec už bydlí v ČR na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem, tak je potřeba podat žádost na pracovišti MV. Ministerstvo vnitra pak rozhodne o vydání či nevydání zaměstnanecké karty do doby 60 dnů nebo do doby 90 dnů ve zvláštních případech.

K žádosti o zaměstnaneckou kartu je třeba přiložit:

- fotografii s odpovídající aktuální podobou cizince,
- platný cestovní doklad,
- pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti (tento doklad musí obsahovat ujednání, z kterého vyplývá podmínka, že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší, než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin),
- doklad o tom, že má zajištěno ubytování na dobu pobytu na území ČR, doklady, které prokazují odbornou způsobilost požadovanou příslušnou pracovní pozicí. (Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, 2016)

Také může být požadován:

- doklad, o tom že cizinci bylo uznáno zahraniční vzdělání příslušným orgánem ČR,
 - lékařská zpráva, že cizinec netrpí žádnou závažnou nemocí,
 - výpis z Rejstříku trestů jako podklad k posouzení trestní záchovalosti.
- (Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, 2016)

Všechny výše uvedené doklady k přiložení musí být v překladu do češtiny a buď odevzdány v originále, nebo jako úředně ověřená kopie. Příslušné náležitosti, které jsou k žádosti, nesmí být starší než 180 dnů, s výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince.

Karta je určena pro všechny možnosti zaměstnání bez ohledu na absolvovanou úroveň kvalifikace. Cizinec si však musí vybrat z volných pracovních míst, které jsou uveřejněny v tzv. centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Tato evidence je uveřejněna na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Vydaná karta se váže ke konkrétnímu pracovnímu místu a konkrétnímu zaměstnavateli, cizinec může mít však více zaměstnání. Pokud chce cizinec přejít na jinou pracovní pozici nebo změnit svého zaměstnavatele, tak musí podat písemnou žádost na Ministerstvo vnitra. Ministerstvo musí žádost o souhlas s touto změnou schválit. K žádosti musí cizinec také doložit novou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí. Cizinec na území ČR může začít ihned pracovat po vydání potvrzení o splnění podmínek na vydání zaměstnanecké karty.

Zaměstnanecká karta má tzv. duální charakter. Používá se jako povolení k pobytu a také opravňuje k zaměstnání, bez toho aniž by cizinec musel žádat na dvou místech. Ovšem existuje i v tzv. neduálním charakteru. V tomto případě dostal cizinec pouze povolení k pobytu, ale ne povolení k zaměstnání. Proto si cizinec, podle zákona č. 435/2004 Sb., musí zažádat o povolení k zaměstnání.

2.4.4 Modrá karta

U tohoto druhu karty se jedná o dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci je pokládáno ukončené vysokoškolské vzdělání anebo vyšší odborné vzdělání, které muselo trvat aspoň 3 roky. Tato karta zmocňuje imigranta k pobytu na území ČR a zároveň výkonu zaměstnání. Tudíž cizinec nemusí zvlášť žádat o pracovní povolení. Poté si cizinec musí vyhledat volné pracovní místo v evidenci volných míst pro modré karty, a to na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Žádost o modrou kartu je oprávněn podat ten, kdo hodlá v ČR být déle než 3 měsíce.

Cizinec musí být zaměstnán na pracovní místo, které vyžaduje vysokou kvalifikaci, a které může být obsazeno cizincem, který není občanem Evropské unie nebo není:

- *rezidentem jiného členského státu Evropské unie, a na území pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu podle § 42c za účelem zaměstnání nebo podnikání,*
- *žadatelem o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, rodinným příslušníkem občana Evropské unie, pokud občan Evropské unie pobývá na území,*
- *cizincem, který na území pobývá na základě oprávnění k pobytu za účelem sezónního zaměstnání,*
- *cizincem, který na území pobývá v souladu s mezinárodní smlouvou usnadňující vstup a dočasný pobyt některých kategorií fyzických osob v souvislosti s obchodem a investicemi, kterou je Česká republika vázána,*
- *cizincem, který je zaměstnancem zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaným k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území,*
- *žadatelem o mezinárodní ochranu nebo v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany,*
- *cizincem, který pobývá na území na základě uděleného oprávnění k pobytu za účelem dočasné ochrany,*
- *žadatelem o udělení oprávnění k pobytu za účelem poskytnutí dočasné ochrany na území.*

(Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, 2016)

Písemná žádost o tuto kartu se podává na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí či na pracovišti MV ČR, ale to může pouze, jestliže zde cizinec pobývá v ČR již na vízum k pobytu nad 90 dnů anebo na povolení k dlouhodobému pobytu, nebo je držitel této karty, která byla vydána jiným členským státem EU. Žádost se podává v době do 1 měsíce ode dne vstupu do ČR. Tato žádost se musí podat osobně na vyplněném formuláři, ke kterému je třeba předložit všechny náležitosti. Vždy cizinec musí předložit originály, či úředně ověřené kopie dokumentů. Tyto dokumenty musí být zhotoveny v českém jazyce, nebo úředně do češtiny přeloženy. Navíc musí být cizozemské veřejné listiny opatřeny vyšším ověřením.

K žádosti nutno přiložit tyto náležitosti:

- fotografii,
- cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování,
- doklady, které potvrzují vysokou kvalifikaci cizince (doklad o dosaženém vzdělání),
- pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, a to na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která dále obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy.

Pokud jde o výkon povolání, které je regulováno, tak cizinec musí doložit také doklad o splnění podmínek pro výkon takového povolání. Dále je cizinec povinen před vydáním modré karty podat doklad o cestovním pojištění na dobu pobytu, a to ode dne vstupu na území do doby než se na cizince bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění. Současně musí cizinec na požádání předložit doklad o zaplacení tohoto pojistného uvedeného na dokladu o cestovním zdravotním pojištění. Jestli cizinec před podáním žádosti o vydání této karty v ČR byl jako držitel modré karty v jiném státě Evropské unie, musí také předložit doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny. (Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, 2016)

Rovněž může být požadován:

- doklad, který potvrzuje splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění,
- výpis z Rejstříku trestů.

Doba vyřízení žádosti je do 90 dnů ode dne podání žádosti na území ČR, během kterých má MV ČR povinnost o žádosti rozhodnout. V případě kladného posouzení žádosti se pracoviště telefonicky či písemně spojí s cizincem a domluví termín vydání modré karty. MV ČR po posouzení žádosti o vydání modré karty písemně informuje zaměstnavatele o tom, jestli cizinec splnil podmínky pro vydání modré karty. Tato karta je vystavena na dobu platnosti o 3 měsíce delší, než je stanovena doba, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva cizince, nejdéle to může být na 2 roky. Modrou kartu je možné prodloužit opakovaně.

Tato karta má formu průkazu o povolení k pobytu, která obsahuje biometrické údaje. Pokud držitel modré karty ukončí zaměstnání, tak je cizinec ve stanovené lhůtě povinen tuto skutečnost

oznámit na MV ČR. Také má zároveň povinnost ohlásit změnu zaměstnavatele nebo změnu pracovního zařazení a také další důležité skutečnosti související s pobytem na území.

(Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, 2016)

2.5 EURES (European Employment Services)

Po vstupu České republiky do Evropské unie, v roce 2004, se úřad práce v ČR připojil do sítě EURES neboli Evropských služeb zaměstnanosti. Tento systém byl vytvořen v roce 1993 za účelem usnadnění hledání práce občanům EU/ EHS a Švýcarska nebo pro zaměstnavatele, kteří chtějí zaměstnat tyto občany a potřebují získat potřebné informace k učinění tohoto kroku. Fungování EURES dozoruje Evropská komise a jednotlivých aktivit se účastní veřejné služby zaměstnanosti zemí EU/EHS a Švýcarska. Do tohoto procesu jsou zahrnuty i regionální a národní orgány, které se soustřeďují na problematiku zaměstnanosti (odborové svazy, organizace zaměstnavatelů, místní a regionální úřady).

Hlavním úkolem integrační sítě EURES je bezplatná nabídka služeb, které podporují mobilitu pracovní síly a usnadňují realizaci práva volného pohybu osob v rámci EU/ EHS a Švýcarska. EURES má významnou pozici v nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou na evropském trhu práce a při překonávání problémů souvisejících s úzkoprofilovou kvalifikací. Pro mnoho občanů je významným pomocníkem i z hlediska profesního zařazení, především pokud se jedná o mladé lidi, kteří mohou získat cenné zkušenosti ze zahraničí. EURES se podílí na vytváření společného evropského pracovního trhu a v některých zahraničních regionech přispívá k vytváření integrovaného regionálního pracovního trhu.

V každé zemi zapojené ze sítě EURES jsou poradci. V České republice je rozmístěno v největších městech na úřadech práce celkem 15 poradců EURES, kteří na to byli speciálně vyškoleni Evropskou komisí. Tito poradci jsou v kontaktu s potenciálními žadateli o práci v zahraničí nebo zaměstnavateli, kteří mají zájem o zaměstnání zahraničního pracovníka.

Byl zřízen i oficiální evropský portál na internetové adrese: <https://ec.europa.eu/eures>. Tato stránka je zaměřena přímo na konkrétní nabídky práce rozdělené podle států Evropské unie, kde si každý zájemce může vybrat, co ho zajímá. Česká republika jako první uveřejnila svou nabídku volných pracovních míst. Dále tento portál nabízí databázi životopisů, kde každý zájemce o pracovní místo může vložit svůj konkrétní životopis, dále jsou zde informace

o životních a pracovních podmínkách v zemích EU/ EHP a možnosti dalšího odborného vzdělávání.

Od května 2004 Česká republika zřídila svůj národní portál EURES, který je rozšířen o další užitečné informace pro větší přehled klientů. Tyto webové stránky jsou součástí Ministerstva práce a sociálních věcí: <https://portal.mpsv.cz/eures>. Tento portál nabízí: aktuální nabídku volných pracovních pozic hlášených českým EURES poradcům, přehled připravovaných výběrových řízení a náborů v ČR, informace o životních a pracovních podmínkách v zemích EU/ EHP, informace o podmínkách vstupu na trh práce v jednotlivých zemích EU/EHP, dále je zde seznam českých EURES poradců nebo vzory životopisů a průvodních dopisů. (Boušková, a kol., 2005)

2.6 Zprostředkování zaměstnání

Pokud se někdo aktivně snaží najít si práci, má tři možnosti. Buď si zajde na úřad práce, nebo se může rozhodnout si práci nechat zprostředkovat přes tzv. agenturu práce. O zprostředkování práce se jedná i v případě, kdy zahraniční zaměstnavatel vyšle cizince k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

2.6.1 Agenturní zaměstnávání

Podstatou je agentura práce (zaměstnavatel), která deleguje dočasně svého zaměstnance k výkonu dané práce k jinému zaměstnavateli, a to na základě speciálního ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Agentury práce využívají hlavně zaměstnavatelé ve firmách, když mají nepravdivé zakázky a tudíž potřebují operativně někdy zvýšit nebo naopak jindy snížit počet zaměstnanců, a to tak aniž by jim vznikly vedlejší náklady. Agenturním zaměstnáváním se zabývá zákon o zaměstnanosti v § 58 až § 66, kde najdeme mj. také podmínky určující, za kterých se fyzická nebo právnická osoba může stát agenturou práce. Tyto agentury pracují v oblasti náboru pracovníků, pronajímání pracovní síly, zajišťování výběrových řízení, dále se zabývá různými činnostmi, které s touto činností souvisejí. (Tošovský, 2011)

Na trhu práce jsou v současné době velmi profesionální agentury práce, které jsou schopné rychle umístit „správné“ lidi na „správná“ místa, proto jejich služeb využívají především velké firmy.

Agentury práce jsou právní subjekty, které musí mít příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává Generální ředitelství Úřadu práce. To taky vede evidenci agentur práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání. Povolení se vydává, dle § 60 a násl. zákona o zaměstnanosti, ve správním řízení, a to na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby při splnění zákonných podmínek.

Mezi ně patří u fyzické osoby:

- svéprávnost,
- bezúhonnost,
- dosažení věku 18 let,
- bydliště na území České republiky,
- odborná způsobilost.

(Jouza 2005, s.44)

Rovněž musí být uvedena forma a předmět zprostředkování, druh práce, místo a předmět podnikání a také územní obvod, ve kterém agentura bude zprostředkování provádět.

V případě žadatele právnické osoby se předkládají:

- doklad o bezúhonnosti,
- forma zprostředkování,
- identifikační údaje,
- předmět podnikání,
- identifikační údaje o odpovědném zástupci,
- druhy prací, pro které je zprostředkování zaměstnání žádáno,
- územní obvod, ve kterém bude činnost prováděna.

(Jouza 2005, s.44)

Pokud agentura bude vnímat zaměstnávající firmu, která se na ni obrátila, jako nevhodnou, nesmí zde pracovníky umístit. Pracovník, který je odpovědný za ochranu zdraví a bezpečí pro pracovníky, musí mít přístup do všech prostor firmy neomezeně. Má právo

na vstup do prostor jako vlastní pracovník společnosti. Pracovník klienta, který je pověřený dohledem na ochranu a bezpečnost, nemůže pronajaté pracovníky zastupovat.

Agentura práce zodpovídá za:

- druh práce, která je pracovníkovi nabízena,
- verifikace pracovního místa společnosti klienta,
- pracovní prostředí společnosti klienta,
- podání pomocné ruky zaměstnanci, pokud to bude potřebovat,
- garance potřebné kvalifikace zaměstnanců pro výkon práce,
- garance, že budou ustanovena opatření k ochraně zaměstnanců,
- instruktáž a pomoc k výkonu pracovního místa.

(Jouza 2005, s.45)

Tento způsob zaměstnávání má ve světě už svou tradici, a to přes 60 let. Celkem se tomuto oboru věnuje přes 140 000 privátních agentur, které zaměstnávají přes 863 000 kmenových zaměstnanců. Tyto agentury se seskupují v CIETT (mezinárodní konfederace soukromých agentur práce), kde je každoročně vydávána publikace „The agency work industry around the world – Economic Report“. Podle evidence z roku 2014 pracovalo po celém světě přes agenturu asi 13,4 milionu zaměstnanců na plný úvazek. To vypovídá o širokém uplatnění a využívání agenturních zaměstnanců.

Podle CIETT je v Evropě více než 57% agenturních zaměstnanců mladších 30 let. Mnoho mladých lidí se setkává s agenturami práce během studia na střední či vysoké škole, kdy mají svá první zaměstnání. Dalším důvodem využívání těchto agentur je zaměstnávání mladých lidí po absolvování vysoké či střední školy, kde v agentuře jim nabídnou větší spektrum nabídky práce. Významnou skupinu však tvoří i matky po mateřské dovolené, které nejsou schopné spojit povinnosti s rodinou a plným úvazkem v práci.

Agenturní zaměstnanci mají většinou (77 %) nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské. Tito zaměstnanci jsou tak většinou umisťováni do sektoru výroby a pásové práce ve velkých skladových prostorech. Velkou výhodou agenturního zaměstnávání je, že pokud zaměstnanec bude pracovat dobře, bude mu nabídnuta možnost stát se kmenovým zaměstnancem přímo klienta, což vede k vyšší motivaci dobře a efektivně pracovat. (Pichrt, 2013)

3 Analýza současného procesu získávání zahraničních pracovníků

3.1 XYZ

Společnost nechce být v této bakalářské práci jmenována z důvodu informační citlivosti některých poskytnutých interních dat. Z tohoto důvodu bude tato společnost v bakalářské práci označována jako společnost s anonymním názvem „XYZ“. Data pro zpracování praktické části byla získána od zástupců korporace XYZ. Získání informací proběhlo na základě předem připraveného rozhovoru a konkrétních konzultací mezi mou osobou a finanční ředitelkou společnosti XYZ.

Korporace XYZ byla založena v roce 1960 v Nizozemí a dnes je druhým největším poskytovatelem personálně-poradenských služeb na světě. Momentálně má zázemí ve 39 zemích, v jeho 4 400 pobočkách pracuje 29 000 zaměstnanců. Po celém světě tato korporace denně zaměstnává 580 000 agenturních zaměstnanců.

Tato korporace v České republice nabízí širokou škálu služeb v oblasti agenturního zaměstnávání, personálního poradenství nebo výběru pracovníků na stálé pracovní úvazky. Hlavní specializace je na vyhledávání zaměstnanců na všech rovinách odbornosti a řízení v různých oblastech, jako jsou: obchod a marketing, výroba a strojírenství, HR, finance, účetnictví, administrativa. Všechny poskytované služby splňují vysoké normy kvality. Jedná se o spojení znalostí, firemní kultury a hodnot, které získali během dlouhého působení na českém trhu a kvalifikací a zkušenostmi, které v průběhu 50-ti let své existence získala skupina XYZ na mezinárodní úrovni. To korporaci XYZ umožňuje nabízet služby s vysokou přidanou hodnotou.

V České republice se nachází 146 zkušených profesionálních lidí, kteří poskytují své služby klientům prostřednictvím 12 poboček. Pobočky jsou rovnoměrně rozšířeny po celé České republice, a to v Praze, Brně, Ostravě, Hradci Králové, Chomutově, Vysokém Mýtě, Liberci, Plzni, Humpolci, Ústí nad Labem a Žebráku. Kromě toho má korporace XYZ dalších 9 In-house poboček přímo v určitých sídlech klientů.

3.2 Zhodnocení dopadů zaměstnávání zahraničních pracovníků

Trendem v posledních letech je, že si velké světové společnosti staví své centrální sklady na území ČR, odkud mají snazší přístup do okolních evropských států. Pro obsluhu těchto skladů je třeba velké množství pracovníků. Někdy nastanou období, kdy je velký nedostatek pracovníků, sklady a velké prodejny by nebyly schopné pokrýt poptávku svých zákazníků. Pracovní síla zahraničních pracovníků je důležitou složkou pokrytí této potřeby. Cizince, kteří jsou velmi pracovití a šikovní, bere pracovní agentura XYZ jako svou konkurenční výhodu. Nejdůležitější složku tvoří zahraniční pracovníci na manuálních pozicích a nejčastěji pocházejí ze Slovenska, Polska, Mongolska a Ukrajiny. Větší zastoupení ve společnosti mají cizinci ze třetích zemí, tedy z těch, které nejsou členy EU. A to i přes jednodušší podmínky, které je nutné splnit pro zaměstnávání občanů z EU.

Cizinci, především Mongolové a Ukrajinci, přicházejí do pracovní agentury ve vysokém počtu proto, že ve svých zemích nemají často možnost srovnatelného výdělku jako v ČR. Pracovní agentura XYZ bude i nadále zaměstnávat pracovníky ze zahraničí, především pro jejich přístup k práci a zručnost. Tito cizinci vyplňují mezery na českém pracovním trhu, kde lidé o tuto práci nemají zájem, je pro ně neatraktivní a často jsou ohodnoceni nízkou mzdou. Jako příklad můžeme uvést práci na stavbách. Zahraniční pracovníci jsou mnohdy schopni adaptovat se na nižší úroveň mzdy a zaměstnavatel si pak může vybrat, zda pracovní pozici přiřadí cizinci či naláká domácího pracovníka na mzdu vyšší. Výhodou zaměstnávání cizinců je jistě fakt, že ve snaze podporovat začleňování cizinců do české společnosti, vznikají nová pracovní místa i pro české občany. Konkrétně se může jednat o učitele v kurzech českého jazyka a překladatele.

Negativní vliv na ekonomiku ČR má nelegální zaměstnávání cizinců. Při tomto druhu zaměstnávání přichází stát o příjmy z daní a z pojištění. Domácí obyvatelé si obecně myslí, že jim cizinci práci berou, to není tak úplně pravda. Zaměstnavatelé ale mohou stanovit podmínky, které k tomu spějí a domácí obyvatelstvo v tom utvrzují. To vede k negativnímu názoru českých obyvatel. Někteří zaměstnavatelé si přednastaví takové podmínky, aby se na pracovní místo domácí obyvatelé nehlásili a na volné místo mohl dosadit cizinec. (Migraceonline, 2014)

Podle průzkumu centra pro výzkum veřejného mínění utrácejí zahraniční pracovníci větší část vydělaných peněz u nás. Asi pouze 16 procent výdělku odesílají svým rodinám. Nejvíce

finančně podporují své rodiny v zahraničí Ukrajinci a Vietnamci. Pro naši ekonomiku je tento jev pozitivní, protože cizinci peníze utratí u nás. (Hospodářské noviny, 2012)

Zahraníční pracovník, který platí daně a pojištění, ale nemá trvalé bydliště v ČR, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, což je přínosem pro státní rozpočet ČR. Naopak když zahraniční pracovník má trvalý pobyt v ČR, má stejná práva a povinnosti jako občan ČR. Tyto podmínky na nárok podporu v nezaměstnanosti a další souvislosti vymezuje zákon o zaměstnanosti v § 39.

Pro zhodnocení efektivnosti zaměstnávání cizinců v ČR neexistuje přímý ukazatel. Existují různé úvahy o pozitivních a negativních důsledcích zahraničních pracovníků na trhu práce ČR, ale podložených informací je nedostatek. Většina hodnocení se opírá o částečné zájmy a názory hodnotitelů. Ve vybrané korporaci XYZ hodnotí odpovědný pracovník dopady na ekonomiku v ČR kladně a souhlasí s názorem, že cizinci vyplňují mezery na trhu práce a jsou přínosem.

3.3 Dotazníkové šetření

Vytvořené dotazníky v rámci bakalářské práce byly distribuovány v měsíci březen a duben 2016. Základním souborem pro toto dotazníkové šetření bylo celkem 182 zaměstnanců společnosti XYZ. Tito imigranti jsou v této konkrétní agentuře zaměstnáni méně než 1 rok. Pro šetření v této společnosti byl použit pečlivě strukturovaný dotazník jak ve fyzické, tak i v elektronické podobě. (viz. Příloha 1)

Po vyplnění dotazníku prostřednictvím zaměstnanců společnosti XYZ byly shromážděny na sběrné místo v Praze na centrále u finanční ředitelky a následně odevzdány k vlastnímu zpracování. Výsledky z dotazníkového šetření byly vyhodnocovány pomocí tabulkového procesoru Microsoft Excel. Celkem bylo rozesláno přes 200 dotazníků. Řádně vyplněných se vrátilo 182. Celková návratnost tedy byla cca 81 %. Vytvořený dotazník obsahuje 18 stručných otázek. U některých mohli dotazovaní zvolit pouze jednu odpověď a u některých více. První část je identifikační, a je zaměřena na konkrétního respondenta. Obsahuje například údaj o jejich domovské zemi či pohlaví a věk. V další části byly otázky, které se vztahovaly konkrétně k jejich příjezdu do ČR a nástupu do práce. Dále respondenti hodnotili celkovou spokojenost v ČR. Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány graficky a slovně interpretovány.

3.4 Průběh terénního šetření mezi zahraničními pracovníky

Sběr dat mezi imigranty probíhal na území celé České republiky. Vzhledem k jejich charakteristické situaci je jejich regionální rozptýlení závislé na osobním rozhodnutí, kde budou bydlet a také na nabídce práce. Nejvíce osídlenými oblastmi jsou Praha nebo Středočeský kraj, ve kterých sídlí zejména pracovníci ve výrobě nebo velkoplošných skladech.

Celkem bylo vyplněno 182 dotazníků s imigranty v ČR ve věku od 20 – 60 let. Dotazníky byly vyplňovány prostřednictvím poboček společnosti XYZ, například při uzavírání smluv se zahraničními pracovníky a dále prostřednictvím internetu pomocí e-mailu. Získaný vzorek dovoluje vysvětlit získané výsledky jako reprezentativní. Tato analýza byla provedena metodou fyzických dotazníků na pobočkách a dotazníkem v elektronické podobě zaslaným pomocí emailu. Na sběru dat mezi imigranty se podílelo asi 15 zaměstnanců společnosti XYZ a to v češtině, angličtině, běloruštině, ruštině. Tito tazatelé pocházeli z řad zástupců vyškolených, kvalifikovaných pracovníků společnosti XYZ. (viz. Příloha 2)

Smyslem šetření bylo zjistit míru začlenění cizinců do české společnosti. Zabývá se hlavně rolí imigrantů na trhu práce. Respondenti, kteří odpověděli na dotazník, jsou většinou v produktivním věku. Z hlediska historie tito respondenti z velké většiny vyrůstali v podmínkách různých sociálně-kulturních prostředí. První skupinou jsou Ukrajinci, kteří chtějí zůstat v Česku pouze přechodnou dobu a nemají zájem se zde usadit, a po dobu, kdy v Česku pracují, se uspokojí i s nižší životní úrovní. Na druhé straně jsou zde imigranti například z Vietnamu, kteří oproti občanům z uvedených zemí bývalého Sovětského svazu sice zdolávají větší kulturní a společenské rozdíly, ale po příjezdu do ČR se mohou spolehnout na své příbuzné a známé, kteří v Česku již žijí a pracují.

U zahraničních imigrantů se časem mění, vzniká nebo zaniká určitá motivace k začlenění v cílové zemi. Každý zahraniční imigrant prožívá proces nové socializace a sžívání se s novou kulturou. Jednotlivé generace imigrantů se adaptují v jiné fázi života a z jiných pozic, a proto se podmínky začlenění jednotlivých generací velmi liší.

Tato analýza je soustředěna na informace od období před příchodem cizinců do České republiky až po zařazení se cizinců na pracovní trh. Dále se specializuje na jevy, které tvoří hlavní části adaptace a zvládnutí české kultury a českého jazyka.

V první části této analýzy je uvedena dostupnost a obsah informací, které mohli imigranti před odjezdem do ČR získat, a také důvody, proč si vybrali imigranti právě ČR jako cílovou

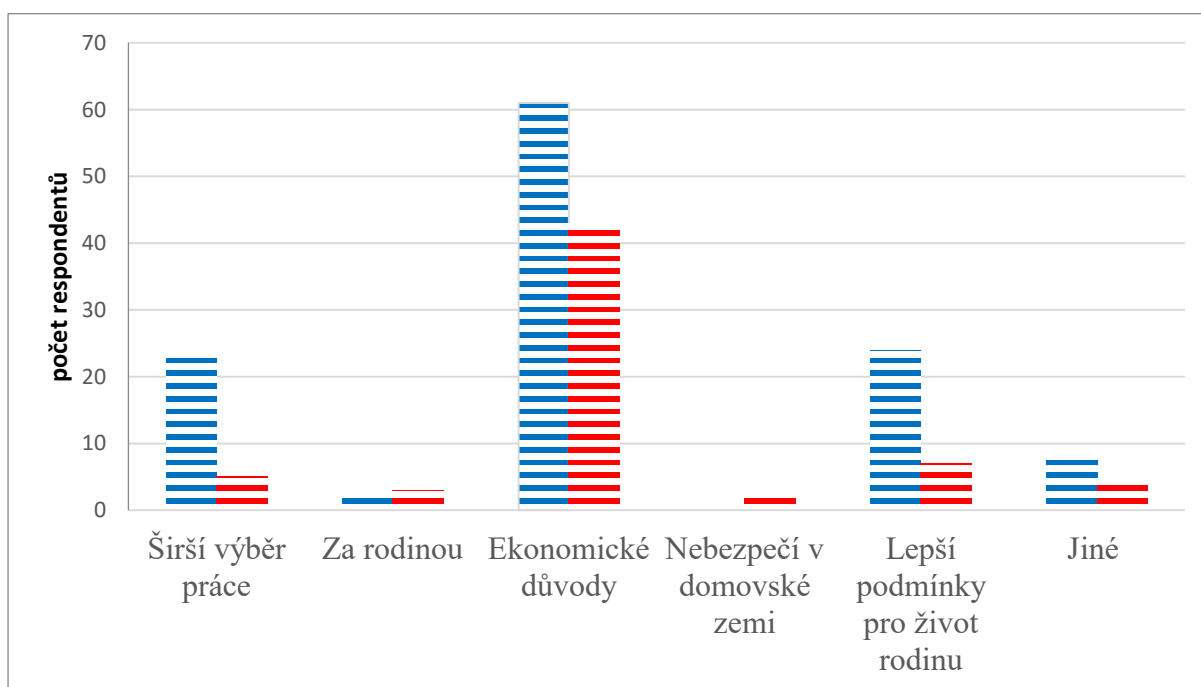
destinaci. V následující kapitole je popsána adaptace na legální pracovní trh a také na překážky adaptace, na které v ČR narazili. Jednou z největších překážek podle respondentů se jeví nedostatečná znalost českého jazyka. Čeština je jako jazyk velmi těžká, ale pro začlenění do české společnosti a na pracovním trhu velmi důležitá.

Začlenění do české společnosti není vnímáno pouze jako schopnost žít v ČR a pracovat zde, ale také jako vztah mezi dvěma stranami, které mají právo rozhodnout, do jaké míry se otevrou vůči druhé straně a také do jaké míry se chtějí vůči druhým angažovat. Česká společnost cizince posuzuje spíše jako na cizorodý jev a vyžaduje od nich, aby se co nejvíce přizpůsobili a nedělali příliš velký rozruch. Tento nerovný vztah nemusí být pro cizince přijatelný, ti mohou takové zařazení do českého prostředí odmítnout a vzdát to, a začít žít pouze ve své vlastní uzavřené komunitě.

3.4.1 Důvody výběru ČR jako cílové země

Proces začlenění se do společnosti se vždy odvíjí od toho, do jaké míry jsou obě strany připraveny a zároveň motivovány do vzájemného vztahu a sblížení investovat. U imigrantů vychází motivace hlavně z důvodu, proč se rozhodl do ČR migrovat. Je rozdíl mezi začleněním imigranta, který si zvolil ČR kvůli ekonomickým důvodům a toho, kdo kvůli své rodině.

Graf 3.4.1–1 Důvody pro výběr ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Záměr dlouhodobě být, respektive trvale pobývat na území České republiky, je ovlivňován řadou faktorů. Jedním z nejdůležitějších faktorů jsou lepší podmínky pro život a pracovní podmínky v ČR. Dalším faktorem může být přítomnost rodiny či partnera s dětmi v ČR. Rodina má výrazně upevňující účinek a je velmi významná při začleňování na trhu práce, ale i hlouběji do české společnosti. Rodina podporuje formování dlouhodobých plánů a ambicí v cílové zemi.

Odhodlání zůstat v ČR ovlivňuje i vzdálenost od země původu. Pro imigranty z Ukrajiny je snazší a levnější vrátit se zpět do původní vlasti a za nějakou dobu případně přijet znovu za další pracovní příležitosti. Zatímco příchozí imigranti z Vietnamu a z Číny to mají složitější. Rodiny Ukrajinců také častěji než ostatní cizinci zůstávají ve své domovině. Pro skupinu cizinců, kteří zde pouze přechodně pracují a jejichž rodina žije v mateřské zemi původu, je prioritou se dostat na pracovní trh a začít vydělávat. O hlubší začlenění do české společnosti většinou nemají ani zájem, naopak jsou ochotni snášet horší životní podmínky a shání si i možnost nelegální práce. Hlavní pro jejich začlenění v těchto krátkodobých obdobích práce, je motivování imigrantů výdělkem a tlak na legalitu jejich práce a pobytu v ČR. S tím souvisí i odvody daní a pojištění.

Co se týká začleňování celých rodin, je třeba se zaměřit nikoli na ty, kteří již umí česky, mají práci a žijí tu delší dobu, protože ti už se stačili začlenit sami. Naopak je třeba ovlivňovat ty, kteří se ještě nezačlenili, a přitom počítat s tím, že imigranti do ČR nepřijeli, aby se začleňovali do české společnosti, ale proto, že si přijeli vydělat peníze, opustili nevyhovující zemi původu, a chtějí žít v lepších a bezpečnějších podmínkách nebo na vyšší úrovni. Především u vietnamských a čínských komunit jsou prioritou nové obchodní příležitosti.

Nejčastějším důvodem, který respondenti uvedli, jsou ekonomické důvody. Pod tímto pojmem se skrývá mnoho důvodů. Ať už je to vyšší mzda, kterou dostanou za práci nebo příznivější podmínky pro život v České republice. Tyto ekonomické důvody jsou spojovány také s širším výběrem práce v ČR. Z dotazovaných respondentů pouze 7 % migrantů sdělilo, že chtěli žít tam, kde mají příbuzné a rodinu. Tento důvod je typický pro vietnamskou nebo čínskou státní příslušnost. Odpověď „Nebezpečí v domovské zemi“ zaškrtnuly pouze dvě ženy. Toto ohrožení může souviset se současnou nebezpečnou situací na Ukrajině. Zároveň s touto odpovědí souvisí i hledání lepších a příznivějších podmínek pro život.

3.4.2 Zdroje informací o ČR

Být informován je významným předpokladem pro snadnější začlenění nově příchozích na český pracovní trh i pro začlenění do české společnosti. Cizinci si podle informací postupně utváří základní povědomí o společnosti, zvycích a politickém systému a tím pádem se formují i očekávání od života v Česku. Problémem je, že například státní správa či jiné nevládní neziskové organizace umístí na svých stránkách informace pro cizince pouze v českém jazyce. Jejich vliv je nulový, protože cizinci při příchodu do ČR jen velmi zřídka umí česky.

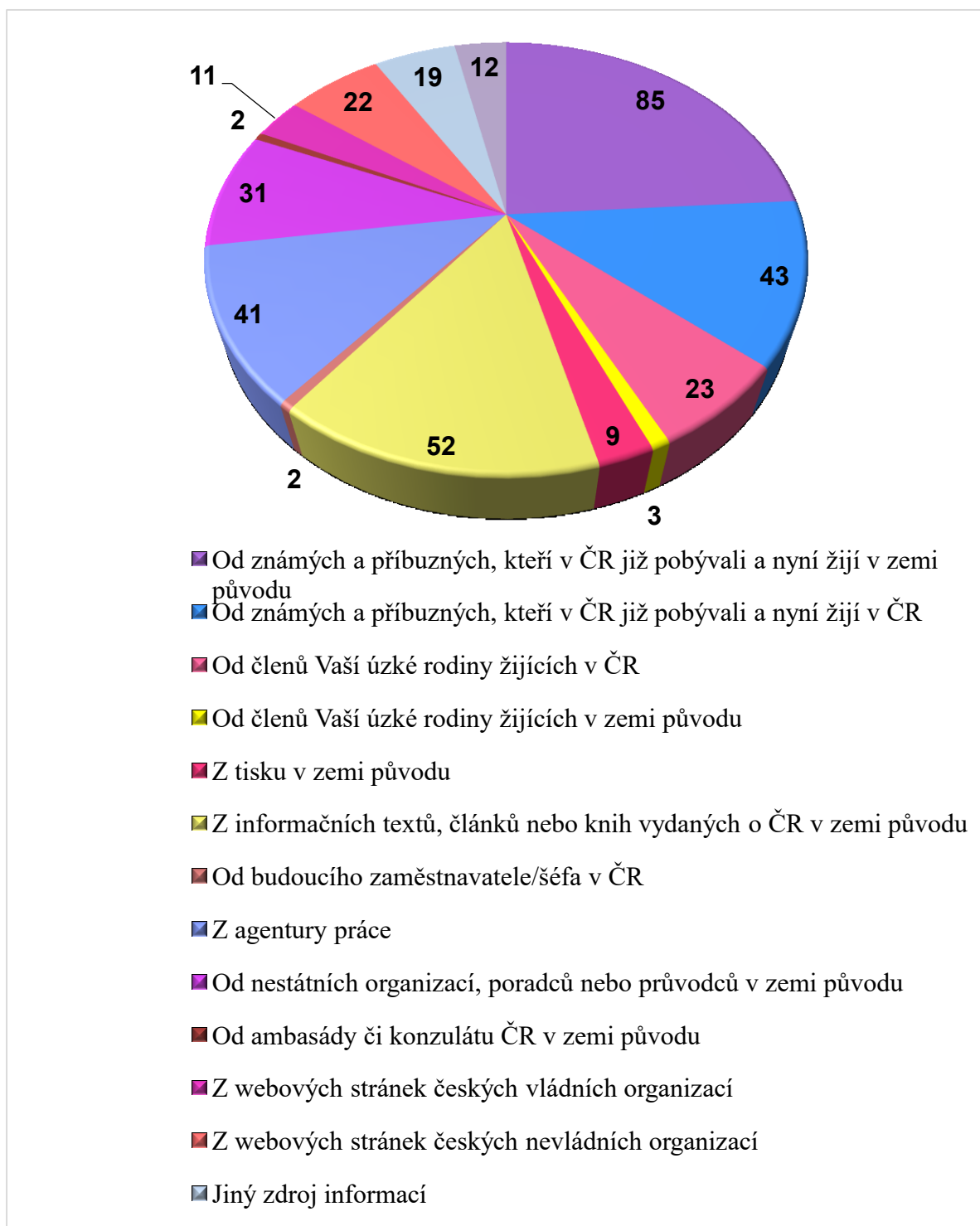
Dalším problémem je, že imigranti z chudších oblastí světa většinou nemají přístup k počítači a internetu, a tak ani příležitost naučit se základy češtiny. Respondenti mohli v dotazníku označit, z jakých zdrojů čerpali v zemi původu informace o České republice. Nejvíce z nich uvedlo, že čerpalo z jednoho až tří zdrojů. V průměru více zdrojů uváděly ženy.

Příchozí imigranti ze zemí jako je Vietnamu či Čína mají k dispozici v Česku větší a hustší síť sociálních vazeb, které tvoří většinou známí a příbuzní, tuto možnost zvolilo 128 respondentů (což je 36 %) nebo úzká rodina (26 respondentů, tj. 7 %). Pro tyto imigranty plní důležitou informační roli před příjezdem do České republiky členové rodinného okruhu nebo známých. Tento zdroj informací by však neměl mít tak velkou váhu při rozhodování imigrantů, protože tyto informace nejsou přesné a jsou naopak subjektivní.

Rozdílná situace je u ukrajinských nebo ruských imigrantů, kterým je české prostředí jazykově i kulturně bližší, ale na druhé straně mají problém s českou legislativou a institucemi. Většinu informací, které dostanou, mají od agentury práce, která je zaměstnává. Pracovní agentura jim také poskytne kontakty na zaměstnavatele, ubytovnu či úředníky, které potřebují. Společně s tím však agentury nabízejí i kurzy, pro zlepšení znalosti zákonů a češtiny. Jako informační zdroj využilo pracovní agenturu 41 respondentů (což je 12 %).

Lidé, kterým pobyt zprostředkovala agentura práce, se více než ostatní chtějí vrátit zpět do země původu. Přijeli především za prací, lépe řečeno za poměrně krátkodobým a vyšším výdělkem, který často odesílají nebo odvázejí domů. O hlubší začlenění do české společnosti, mimo rámec pracovního trhu, nemají zájem.

Graf 3.4.2–1 Zdroj informací o ČR



Zdroj: vlastní zpracování

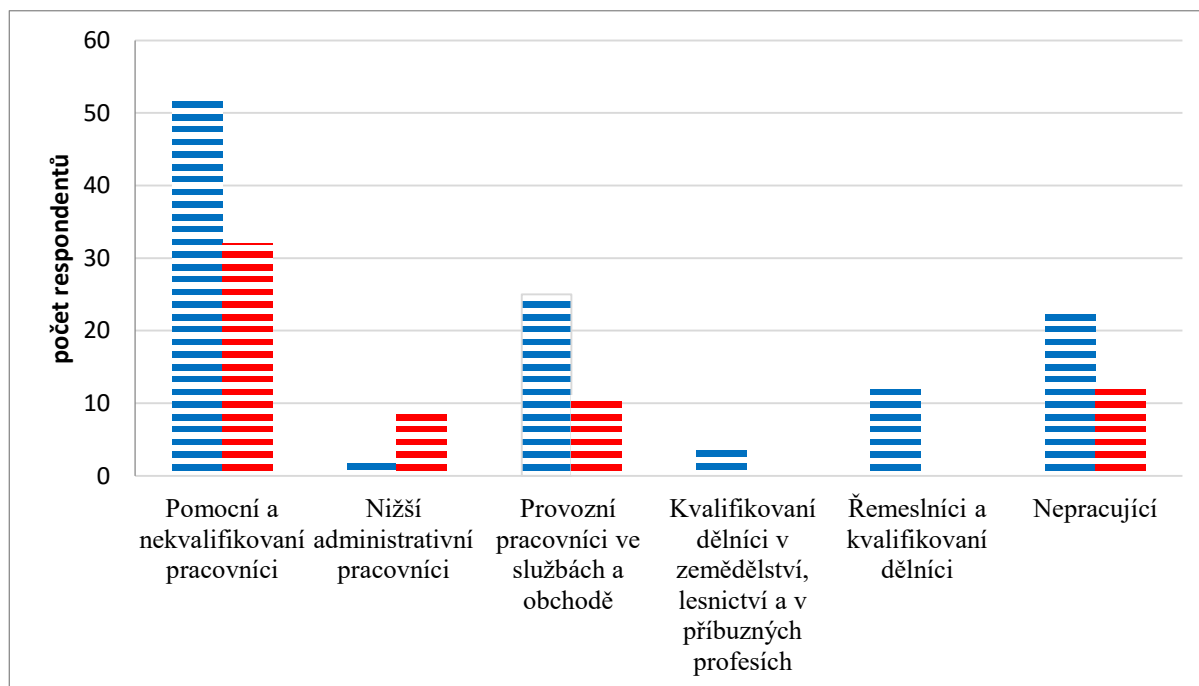
Podle zodpovězených dotazníků respondenti nejvíce čerpali informace z neformálních rodinných a přátelských sítí, které vycházejí pouze z individuální zkušenosti. Jejich praktická využitelnost pro nového imigranta je tak často velmi omezená.

Dalším největším zdrojem byly informační texty, články, knihy nebo z tisku vydaného o ČR v zemi jejich původu, tuto odpověď zvolilo 61 respondentů, což je 18 %. Pouze 35 respondentů (tj. 10 %) využívá oficiálních materiálů a informačních zdrojů o ČR. Oficiální materiály se tak jeví jako málo účinné a bez vlivu. V nabídce odpovědí byla i možnost „budoucí český zaměstnavatel“, kterého však jako jeden ze zdrojů uvedli pouze 2 respondenti, což představuje pouze 1 % z nich. Jen málo respondentů pak čerpalo informace ze stránek nevládních organizací, poradců a to 31 osob (tj. 9 %). Ti, kteří využili tyto možnosti, však většinou zároveň zmiňovali i zdroje neformální.

3.4.3 Struktura zaměstnání u cizinců

Pracovní agentura XYZ nabízí širokou škálu pracovních pozic. Nabízené pozice jsou ze všech odvětví. Avšak zahraniční pracovníci většinou volí pracovní pozici, která jim umožní vydělat nejvíce peněz a je jim jedno, jakou mají kvalifikaci z domovské země.

Graf 3.4.3–1 Druh současné práce



Zdroj: vlastní zpracování

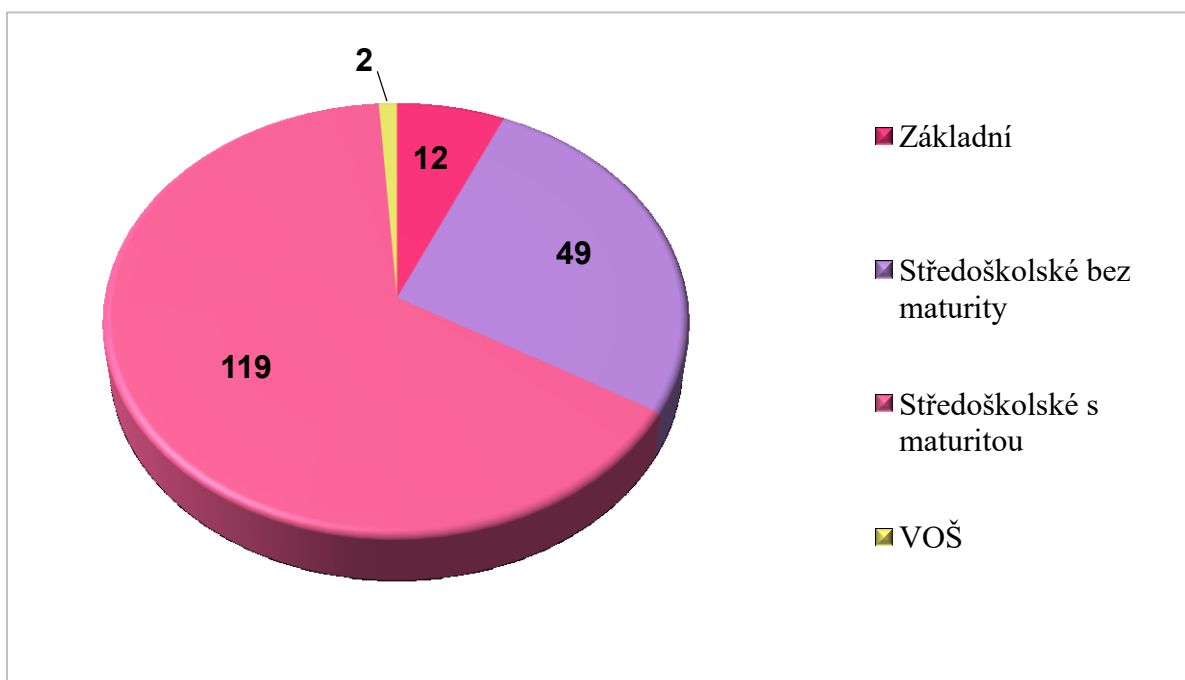
Nejvíce respondentů (84 osob, tj. 46 %) pracuje jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci nebo jako provozní pracovníci ve službách a obchodě. Je to dáno tím, že tento průzkum byl prováděn mezi pracovníky agentury práce XYZ, která se zabývá nejvíce náborem

pracovníků do výrobních společností nebo skladových prostor jako jsou Lego, Moduslink nebo Amazon. Další početnou odpovědí byla práce jako provozní pracovníci, a to 36 respondentů (tj. 20 %).

Z dotazníku je patrné také vysoký procentuální podíl nepracujících lidí, což je 35 osob (tj. 19 %). Jedná se o ty imigranty, kteří se zaregistrovali do agentury práce a nyní si teprve pečlivě vybírají práci. Další dvě možnosti v dotazníku, což byla práce jako řemeslníci nebo nižší administrativní pracovníci, zvolilo okolo 11 osob (tj. 6 %). Nejméně volenou odpovědí byla práce jako kvalifikovaní dělníci v zemědělství, a to 4 respondenti (tj. 2 %).

3.4.4 Kvalifikace

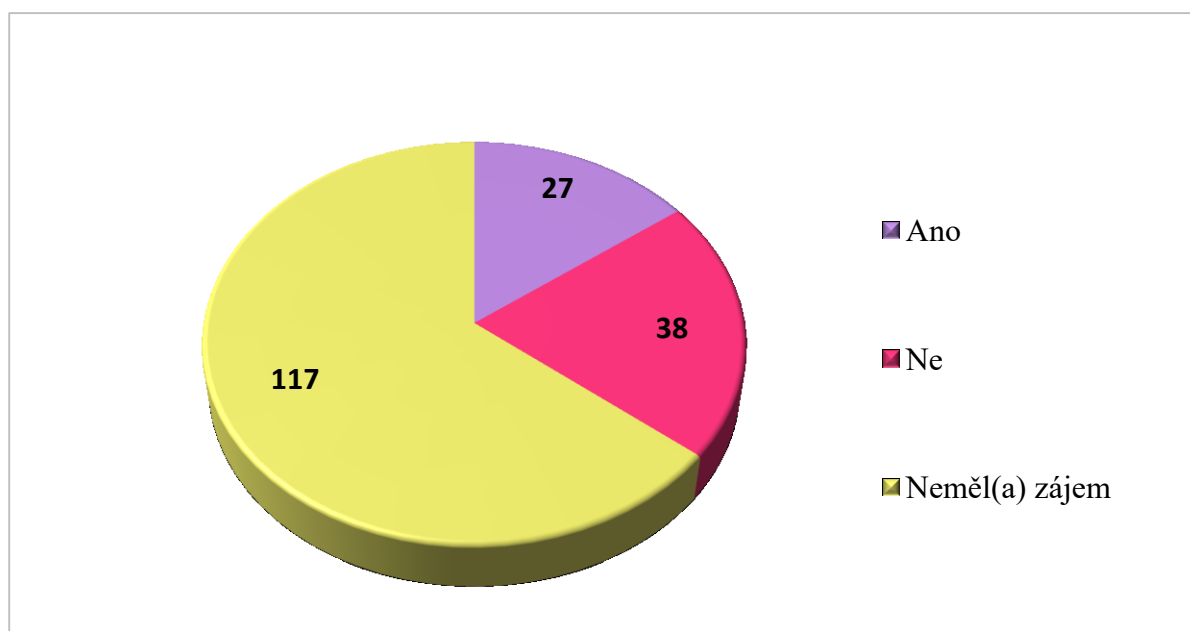
Graf 3.4.4–1 Vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Jak bylo uvedeno, tohoto dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 182 osob. Z hlediska vzdělání má největší zastoupení středoškolské vzdělání s maturitou, a to 119 respondentů, což je 65 % respondentů. Dále má výrazné zastoupení středoškolské vzdělání bez maturity, a to 49 osob (tj. 27 %). Pouze 12 osob (tj. 7 %) má jen základní vzdělání. Velmi malé zastoupení má také vyšší odborné vzdělání, které mají jen 2 respondenti, tj. 1 %. Vysokoškolské vzdělání nemá nikdo z respondentů.

Graf 3.4.4–2 Uznání kvalifikace

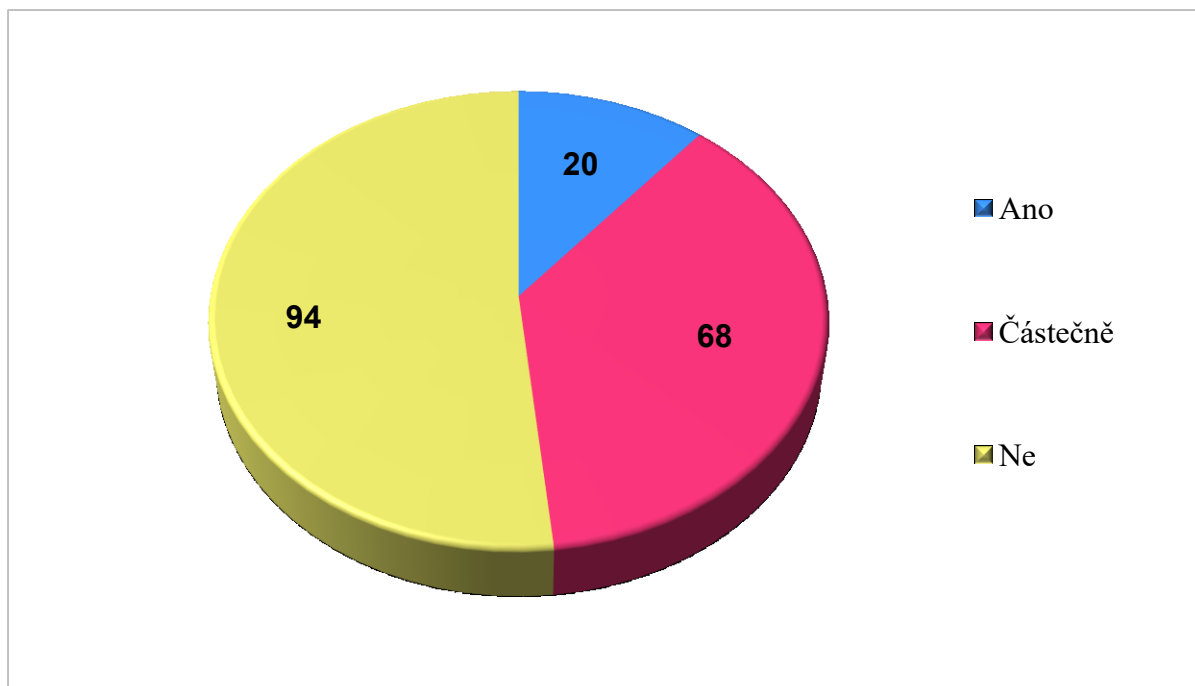


Zdroj: vlastní zpracování

Po příchodu do ČR byla uznána kvalifikace pouze 27 respondentům (tj. 15 %). Asi 38 respondentům (tj. 21 %) kvalifikace uznána nebyla. U této odpovědi nepatrně převažovaly ženy. Naopak muži nepatrně častěji než ženy o uznání své kvalifikace neměli ani zájem. To byla zároveň nejčastější odpověď respondentů, a to u 117 osob (tj. 64 %). Tento rozdíl se však nejvíce jako statisticky významný a prokazatelný. Mezi muži a ženami nebyly zaznamenány žádné významné rozdíly.

Obecně ženy svou kvalifikaci využívají výrazně méně než muži. V dotazníku označila více než polovina oslovených cizinek, že kvalifikaci nevyužily. Podíl mužů-cizinců, kteří nevyžívají svou kvalifikaci, je méně. Z vybraných respondentů svou kvalifikaci po příchodu do Česka nejvíce využívají vyučení pracovníci a středoškoláci bez maturity, tedy cizinci nízko nebo středně kvalifikovaní. Při hodnocení využití kvalifikace se neprokázaly žádné rozdíly v souvislosti s věkem, délkou či typem pobytu.

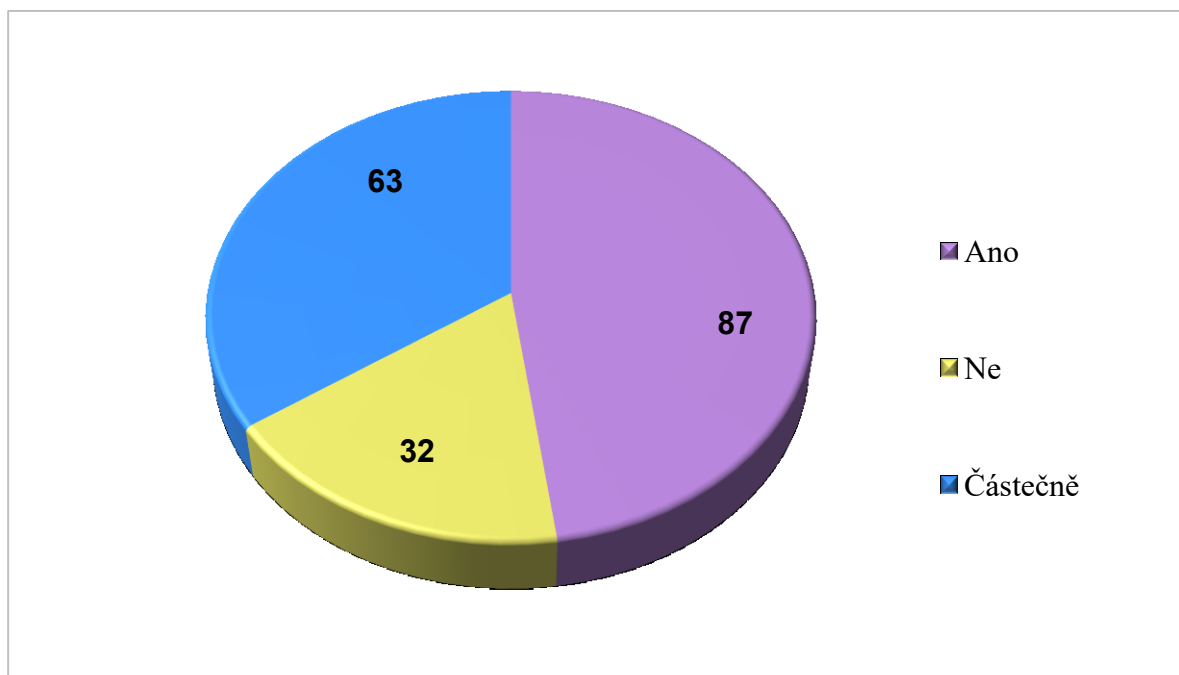
Graf 3.4.4–3 Využití kvalifikace v současné práci



Zdroj: vlastní zpracování

Svou kvalifikaci v současné práci v ČR využívá pouze 20 respondentů (tj. 11 %). Absolutní většina (94 osob, tj. 52 %) odpověděla, že nevyužívají kvalifikaci, své vzdělání. Celkem 68 respondentů (tj. 37 %) odpovědělo, že kvalifikaci používají částečně v současné práci. Největší zastoupení mají mezi respondenty vyučení či středoškoláci bez maturity, paradoxně tedy stejná skupina, u které v případě celého souboru vychází nejvyšší podíl těch, kteří využívají svou kvalifikaci. Středoškoláci z technických škol využívají svou kvalifikaci pouze částečně. Absolventi netechnických středních škol a vyšších odborných škol jsou na tom nejhůře ve využití svých kvalifikací. Tento stav se tak příliš neliší od situace imigrantů z jiných zemí. Všeobecně jsou nejhůře přenosné znalosti z humanitní a jazykové kvalifikace, tj. z netechnických škol. Využití jejich kvalifikace je potom daleko obtížnější. Technické vzdělání středoškoláků se využívá u imigrantů na českém trhu práce částečně, středoškoláci bez maturity a vyučení využívají svou kvalifikaci nejvíce ze všech.

Graf 3.4.4–4 Porozumění češtině



Zdroj: vlastní zpracování

Vážnou překážkou je český jazyk, to utvrdilo svou odpovědí celkem 32 respondentů (tj. 18 %). Tuto překážku pocítují nejvíce příchozí z Vietnamu a Číny, naopak jazykově bližší imigranti z Ukrajiny či Ruska nemají tak velký problém. Proto odpověď, že částečně rozumí, zvolilo celkem 63 respondentů (tj. 35 %). Odpovídá tomu i jejich schopnost komunikovat s tazateli z korporace XYZ . Celková spokojenost se životem a prostředím v ČR se odráží i v úrovni zvládnutí českého jazyka. Z hlediska vietnamsko-čínských skupin mají lepší úroveň ti, kteří v ČR vychovávají svoje děti.

Znalost jazyka příchozích do nové země je velmi podstatná podmínka začlenění se ve všech směrech, co se týká právního, správního, kulturního i sociálního prostředí. V České republice to platí obzvlášť, a to jak v důsledku dlouhodobé odmítavosti a uzavřenosti české společnosti vůči cizincům, tak i v důsledku rozsáhlých změn legislativního a správního prostředí a také v důsledku jazykové mono kulturnosti české společnosti. V porovnání se zeměmi západní Evropy či zámoří je jazyková úroveň a ochota komunikovat světovými jazyky v českých zemích velmi špatná. Je to způsobeno i stárnutím celkové populace lidí. Čeština rozhodně nepatří mezi jazyky, které lze snadno naučit, a to ani před odchodem ze země původu, ani po příchodu do ČR. Pro správné začlenění do české společnosti v první řadě musí

imigrant zvládnout pohyb v českém jazykovém prostředí: jazykové začlenění je nutnou podmínkou pro celkové začlenění cizinců a především pro úspěch na trhu práce.

Převládající většina respondentů uvedla, že češtině rozumí, což bylo 87 osob (tj. 48 %). Úroveň zvládnutí a rychlost mluvení česky záleží na intenzitě učení češtiny, a na tom jak moc odlišný je jejich mateřský jazyk od češtiny. Jazykovou znalost označilo jako velkou překážku v zaměstnání 103 příchozích cizinců (tj. 16 %).

Imigranti v pracovní agentuře XYZ v České republice často pracují v oblastech, kde si vystačí s mateřským jazykem nebo je k dispozici překladatel. Kontakt s potřebnými společnostmi, kde je zapotřebí mluvit česky, zajišťuje pracovní agentura XYZ.

Zvládnutí českého jazyka dává imigrantům širší možnost pohybu v ČR bez potřeby překladatele. Cizinci, kteří zvládli schopnost komunikovat v českém jazyce, si mohou také polepšit v oblasti pracovního trhu a vybrat z nových možností nabídky práce. Tím pádem může být úroveň zvládnutí češtiny významným nástrojem posunu na žebříčku pracovních pozic.

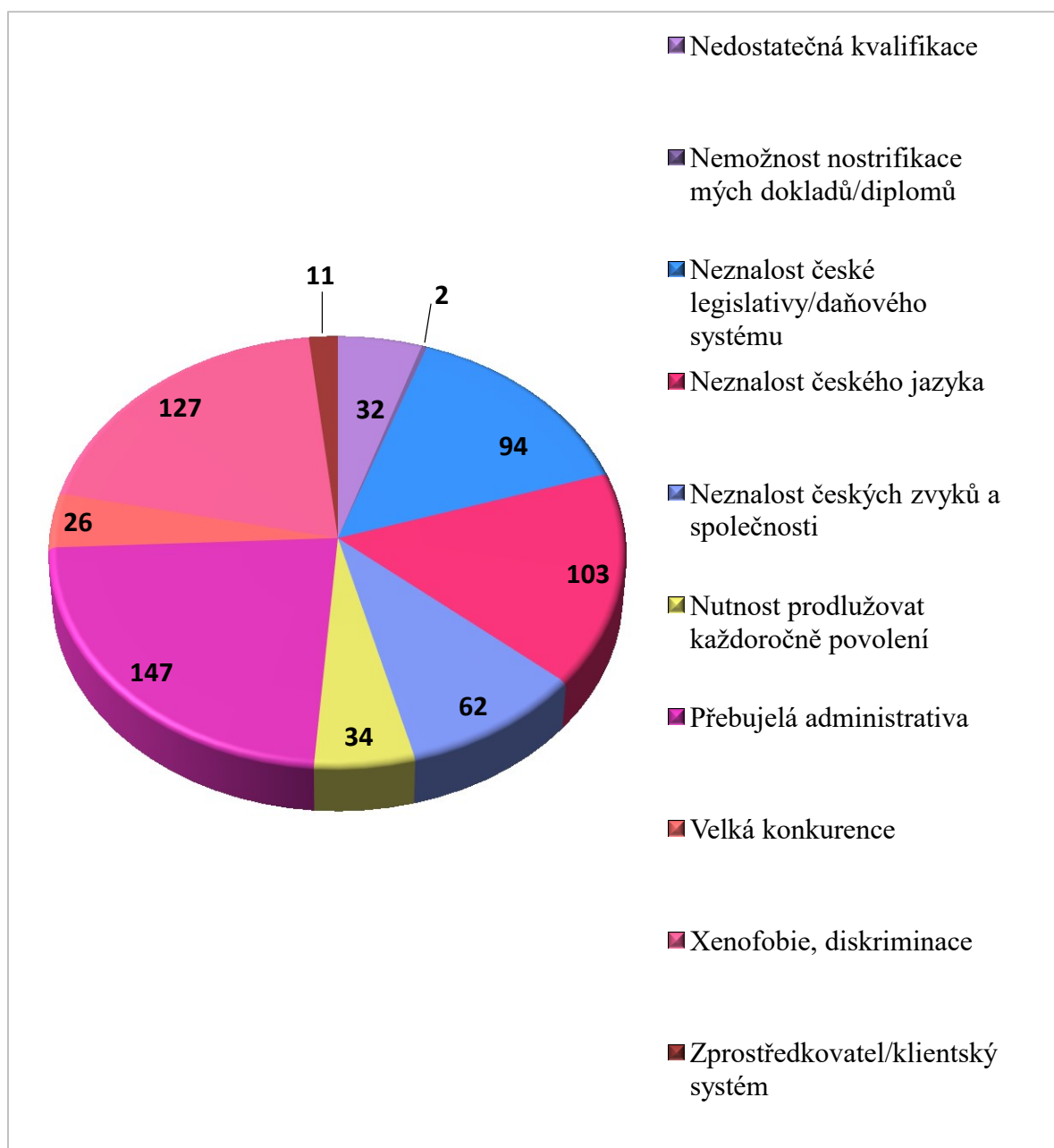
3.4.5 Pociťované překážky při vstupu do ČR

Není to tak, že by souhrnně všichni imigranti museli překonávat stejné překážky. Jejich začleňování se do společnosti je individuální a v každém konkrétním případě je ovlivněna jinými faktory. Může je ovlivnit hlavně cíl, za kterým přišli do ČR nebo státní příslušnost, kultura či pohlaví cizince. Jde-li o překážky spojené s prací, zvolilo 34 respondentů (tj. 5 %) překážky spojené se získáním zaměstnání, například problém s povolením, které se vydává na dobu určitou (maximálně na dobu jednoho roku). Na základě toho musí cizinci opakovaně povolení každý rok obnovovat a vždy zároveň musejí opakovaně doložit velké množství dokladů. Tuto možnost zvolilo 147 respondentů (tj. 23 %). Přitom nemají vůbec jistotu, zda jim povolení bude uznáno a prodlouženo. Zároveň tato určitá nejistota vede některé cizince k úsilí získat rychle povolení k trvalému pobytu.

Jako překážku uvedlo 127 respondentů (tj. 20 %) diskriminaci cizinců a neinformovanost úředníků. Vedle neinformovanosti je problémem i neprofesionální úředníků vystupování vůči cizincům. Podle některých respondentů někteří úředníci nedokáží s cizinci efektivně komunikovat. Problémem je, že s lidmi, kteří nerozumí moc dobře česky, hovoří úředním, odborným jazykem, kterému mnohokrát nerozumí ani občan ČR, tedy Čech. Úředníci velmi často neberou v úvahu, že cizinci pocházejí z kulturně odlišného prostředí, a tudíž se v českých

úředních postupech vůbec neorientují. Cizinci zmiňovali také, že na některých místech se setkávají se stereotypním vnímáním a s velkou neochotou vyjít jim vstříc.

Graf 3.4.5–1 Pociťované překážky



Zdroj: vlastní zpracování

Jak už bylo řečeno, nejčastější překážkou byla označována v dotazníku jazyková neznalost, která zasahuje ve větší či menší míře všechny cizince, a to bez ohledu na zemi původu nebo cíl, kvůli kterému do ČR přijeli (celkem 103 osob, tj. 16 %). Největším problémem je neznalost češtiny pro imigranty z neslovanského prostředí, čili z prostředí

zásadně odlišných kultur, například u Vietnameců. Potíže to však může způsobit i příchodem imigrantům ze slovanského prostředí, jako jsou imigranti z Ukrajiny nebo z Ruska.

Neznalost češtiny může být i důvod nepřijetí do zaměstnání nebo znevýhodnění v zaměstnání. Jsou i případy, kdy se cizinec dorozumí poměrně dobře česky, ale problémy může způsobit třeba i jiný přízvuk. U agentury XYZ měli cizinci i zájem o kurzy češtiny. Většina imigrantů má zájem o zvládnutí základů českého jazyka, protože pro mnohé na základě toho bude lepší pochopení příkazů v práci a postupem času mohou dostat i lepší pracovní pozici.

Jak už bylo zmíněno, velkým problémem pro imigranty je i legislativa v ČR. Stěžují si hlavně na přebujenou administrativu (147 osob, tj. 23 %), při zařizování na úřadech a hlavně na neochotu úředníků. Dále mají velký problém s tím, že neznají naše zákony a daňový systém, tudíž se v tom špatně orientují a mohou udělat chyby, které je mohou stát i vyhoštění z republiky. Agentura práce XYZ se snaží imigrantům pomoci s těmito legislativními problémy, ale na problémy s úředníky naráží i oni.

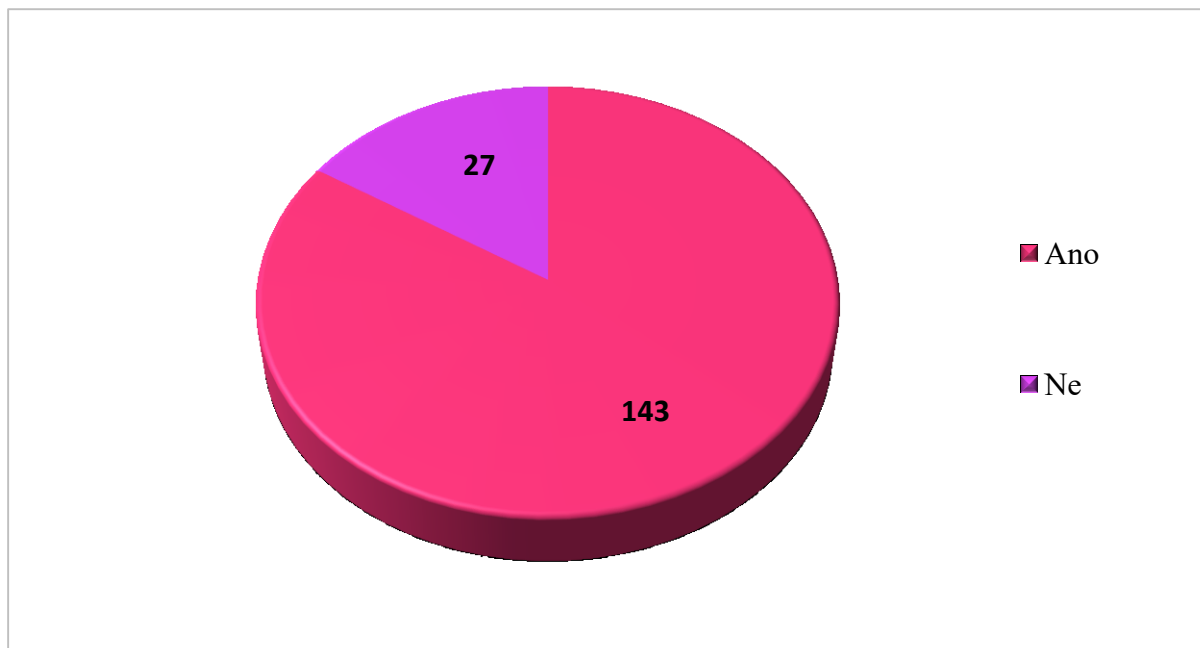
Asi největším problémem je diskriminace a xenofobie vůči imigrantům, celkem u 127 respondentů (tj. 20 %). Jde o negativní chování českých občanů vůči cizincům a ti jsou oběťmi rasové diskriminace nebo obtěžování. Tito cizinci však nejsou často ochotni hovořit o tom, co zažívají a co se děje v jejich zaměstnání. Cizinci v těchto situacích radši mlčí a popírají tuto situaci, aby si zachovali své zaměstnání. Toto mlčení však vede k prohlubování a přetrvávání rasismu a diskriminace na pracovišti, přičemž projevy toho jsou skryté, nepochopené a přehlížené.

Mezi další označované překážky byla označována neznalost českých zvyků a společnosti v ČR, a to celkem 62 respondentů (tj. 10%). Mezi méně častými odpověďmi byla konkurence na trhu práce, což zvolilo 26 osob (tj. 4 %). Další odpovědi měli procento četnosti okolo 4 %, šlo o odpovědi v překážce nedostatečné kvalifikace nebo nemožnost nostrifikace svých diplomů. Tato možnost byla volena v malém počtu, protože u většiny respondentů převládá ekonomický důvod pobytu v České republice.

3.4.6 Pojištění cizinců

Při vstupu do ČR musí každý imigrant dodržovat určité zákonné či standardní podmínky, ať už na trhu práce nebo celkově v ČR. Mohou to být například sjednané zdravotní pojištění nebo pravidelná měsíční mzda.

Graf 3.4.6–1 Podíl pojištěných cizinců



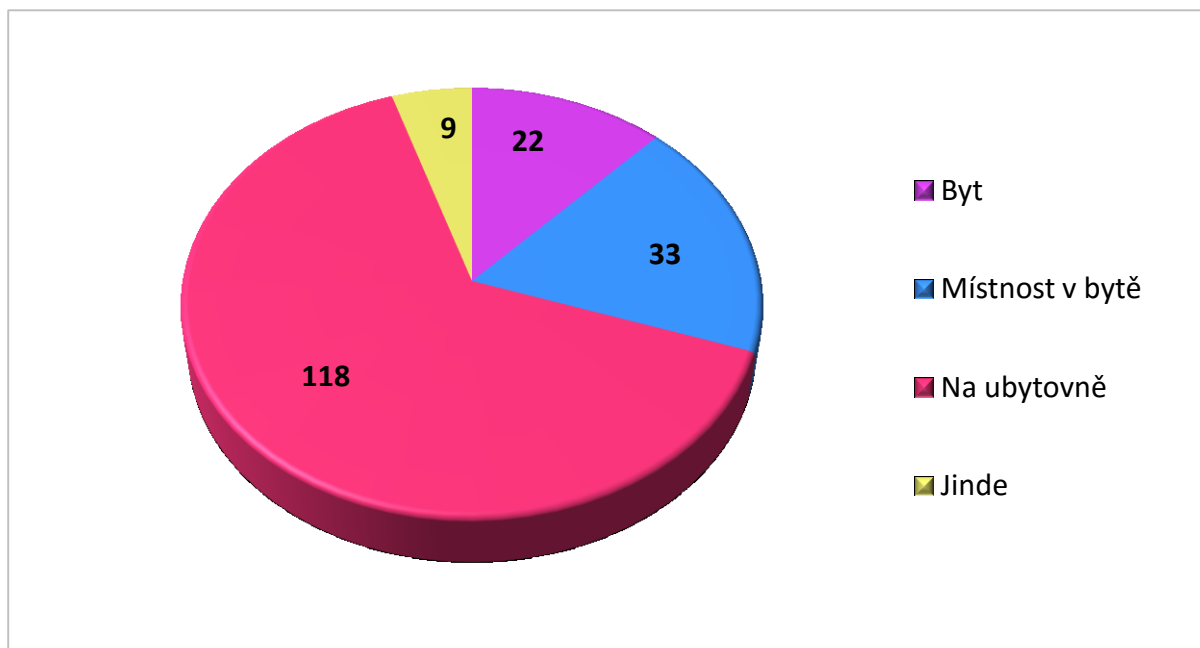
Zdroj: vlastní zpracování

Převážná většina respondentů (143 osob, tj. 79 %) označila, že mají sjednáno pojištění pro případ nemoci, návštěvy lékaře, pobytu nebo jiné pojištění. Pouze 12 respondentů, což je necelých 7 % imigrantů sdělilo, že je pojištěno pouze částečně. U této otázky se odpovědi mužů a žen od sebe nijak moc výrazně nelišily. Je však třeba zmínit, že musíme tyto odpovědi brát s rezervou. To, že nemají imigranti pojištění, není totiž něco, s čím by se cizinci, kteří ho nemají, svěřovali v tomto dotazníkovém šetření. Tuto odpověď zvolilo pouze 27 respondentů, což je 15 %. Procento pojištěných cizinců může být ve skutečnosti o dost nižší. Ovšem výrazně více než ostatní imigranti jsou pojištěni cizinci, kterým byl udělen trvalý pobyt. Tito imigranti většinou mají všechna potřebná pojištění. Z ostatních imigrantů, kteří mají přechodný pobyt, má pojištění o dost méně respondentů, což je reálnější a dá se říci, že počet pojištěných stoupá s délkou pobytu v ČR.

3.4.7 Druh bydlení imigrantů v ČR

Kvalitou a komfortností bydlení se liší jednotlivé skupiny imigrantů. Je rozdíl mezi skupinou imigrantů, která má na území ČR trvalý pobyt a skupinou, kteří pobývají v ČR pouze na přechodný pobyt.

Graf 3.4.7–1 Druh bydlení cizinců v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Skupina s trvalým pobytem většinou obývá byt či dům. V bytě žije 22 respondentů, což je 12 %. Avšak imigranti s přechodným pobytem pouze ubytovnu či místnost v bytě. Většina, což je 118 respondentů (tj. 65 %), agenturních imigrantů má k dispozici ubytovnu, kterou zajišťuje agentura práce XYZ, nikoli dům či byt. Nejčastěji však žijí v ubytovnách imigranti přicházející z Ukrajiny nebo z Ruska. Na ubytovnách většinou bydlí muži než ženy. Pokud jde o vietnamské či čínské imigranty, ti nejčastěji bydlí v rodinných domech se svými rodinami nebo příbuznými.

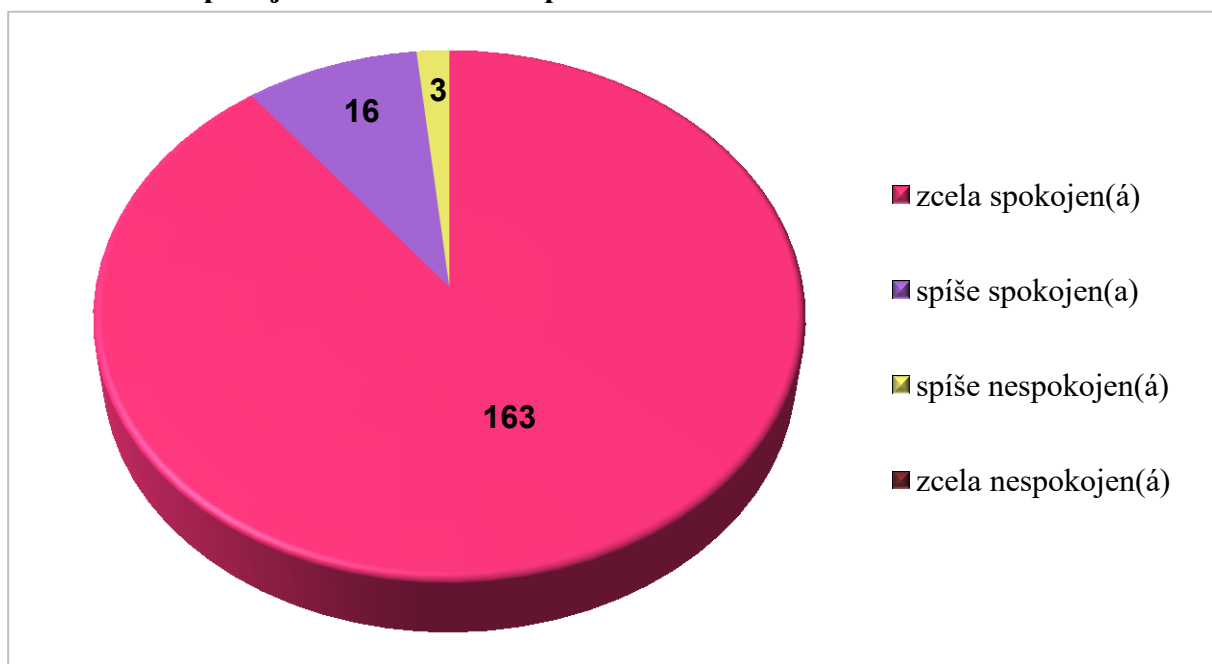
Co se týká komfortu bydlení, tak se nejčastěji můžeme setkat s domácností, kde společně žijí tři až čtyři lidé v bytě, což bylo u 33 respondentů (tj. 18 %). Jsou to ubytovny či byty, kde cizinci často bydlí i s osobami, které nepatří mezi jejich známé či příbuzné. Rozdílná situace vládne u příchozích z Vietnamu nebo z Číny.

U Ukrajinců a Rusů žijících v ubytovnách souvisí podmínky jejich žití s jejich zaměřením na výdělek. Je patrné, že se nehodlají v ČR usídlit a žít natrvalo a proto jsou schopni se smířit s horšími podmínkami pro život v ČR. V případě Ukrajinců nelze vyloučit, že právě bydlení je jednou z oblastí finančního „vysávání“ ze strany ubytovacích společností.

3.4.8 Spokojenost cizinců s životem v ČR

Samotná spokojenost s životem v ČR může být jeden z ukazatelů, které prezentují myšlenku, zda imigranti mají v plánu v České republice zůstat natrvalo. Jsou zde však imigranti, kteří jsou zde jen proto, aby vydělali peníze a vrátili se zpět do domovské země. Tomuto cíli imigranti obětují i osobní komfort a jsou připraveni trpět i horší či špatné pracovní podmínky. Ve srovnávání úrovně spokojenosti nebyly odpovědi imigrantů, žen a mužů, nijak rozdílné.

Graf 3.4.8–1 Spokojenost se současnou prací

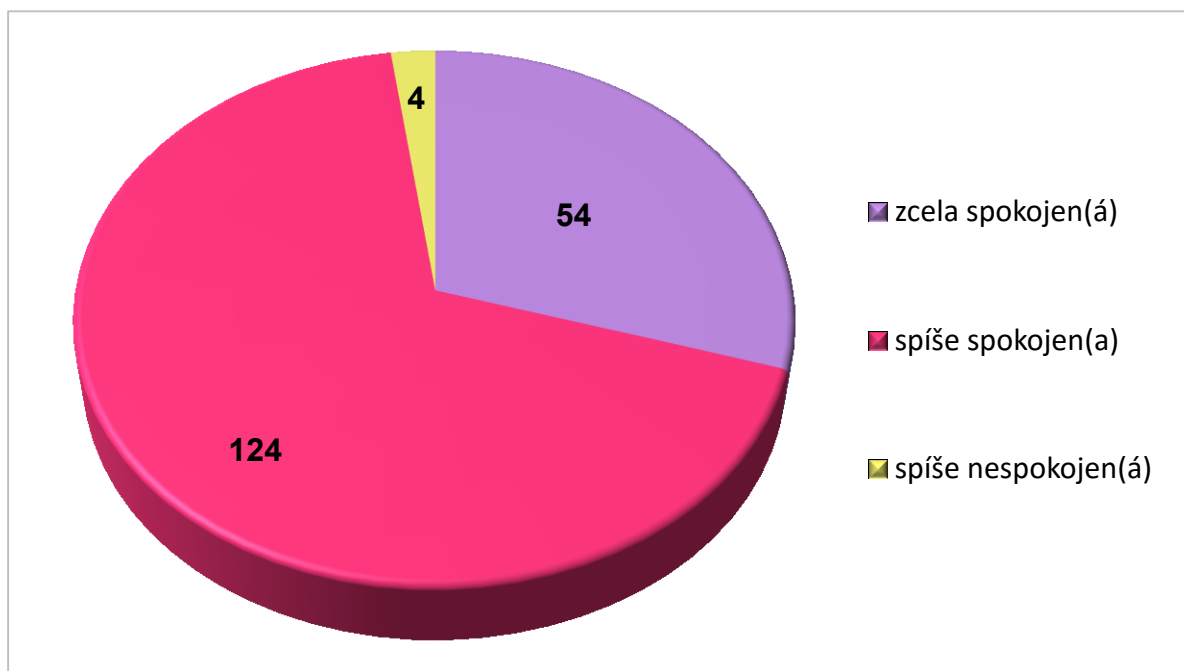


Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 163 respondentů (tj. 90 %) z agentury práce XYZ jsou převážně s prací, kterou vykonávají zcela spokojeni, dalších 16 respondentů (tj. 9 %) jsou spíše spokojeni. Práci si měli možnosti vybrat sami z nabídky agentury práce ještě před příjezdem do ČR. Tudíž věděli, do čeho jdou a co mohou očekávat. Podmínky a mzdové sazby byly předem jasně zřejmé. Agentura práce XYZ nabízí i možnost okamžité změny práce v případě, kdy budou

nespokojení. V dotazníkovém šetření se objevili pouze 3 respondenti (tj. 2 %), kteří svou práci hodnotili jako spíše špatnou. Odpověď, že jsou absolutně nespokojeni, nikdo z respondentů nezvolil.

Graf 3.4.8–2 Spokojenost s kvalitou života v ČR



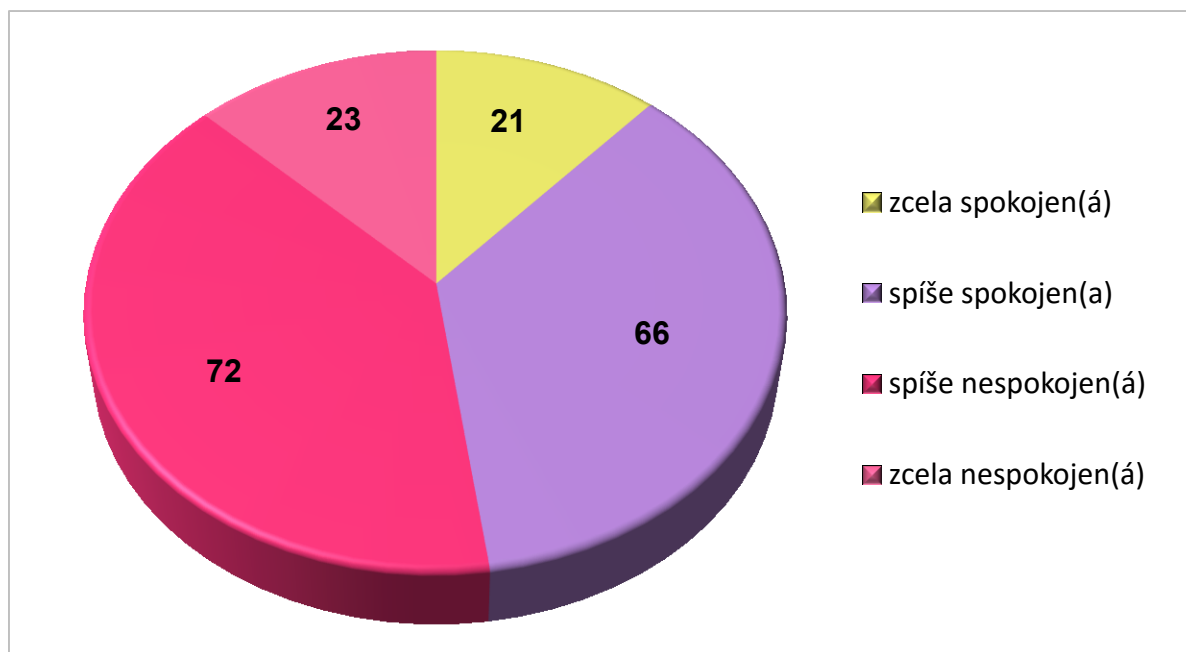
Zdroj: vlastní zpracování

Většina respondentů (54 osob, tj. 30 %) je zcela spokojena nebo spíše spokojena (124 osob, tj. 68 %) s životem a podmínkami v České republice. Toto uspokojivé procento vypovídá o kvalitních podmínkách a výhodném zaměstnání. Pouze 4 osoby, což jsou 2 % respondentů, uvedli, že jsou spíše nespokojeni, což může mít různé důvody.

Při vstupu do ČR jako nové země se imigranti musí socializovat, musí se naučit český jazyk nebo se seznámit s legislativou či daňovou soustavou v ČR. Tento proces je spíše pedagogický (výchovný) proces, během něhož se imigranti naučí novým dovednostem a znalostem. Bariéry tohoto procesu mohou být různé.

Jednou z nich může být, že finanční příjem imigrantů nestačí na vybavení domácnosti, nebo na rekvalifikační či vzdělávací kurzy. Dále imigranti, kteří žijí mimo větší města, se potýkají s větší mírou nezaměstnanosti. Může nastat i situace, kdy je ekonomická nespokojenost po určitou dobu nahrazena spokojeností s podmínkami života s ohledem na bezpečnost, společného rodinného života i dlouhodobých vyhlídek života v ČR.

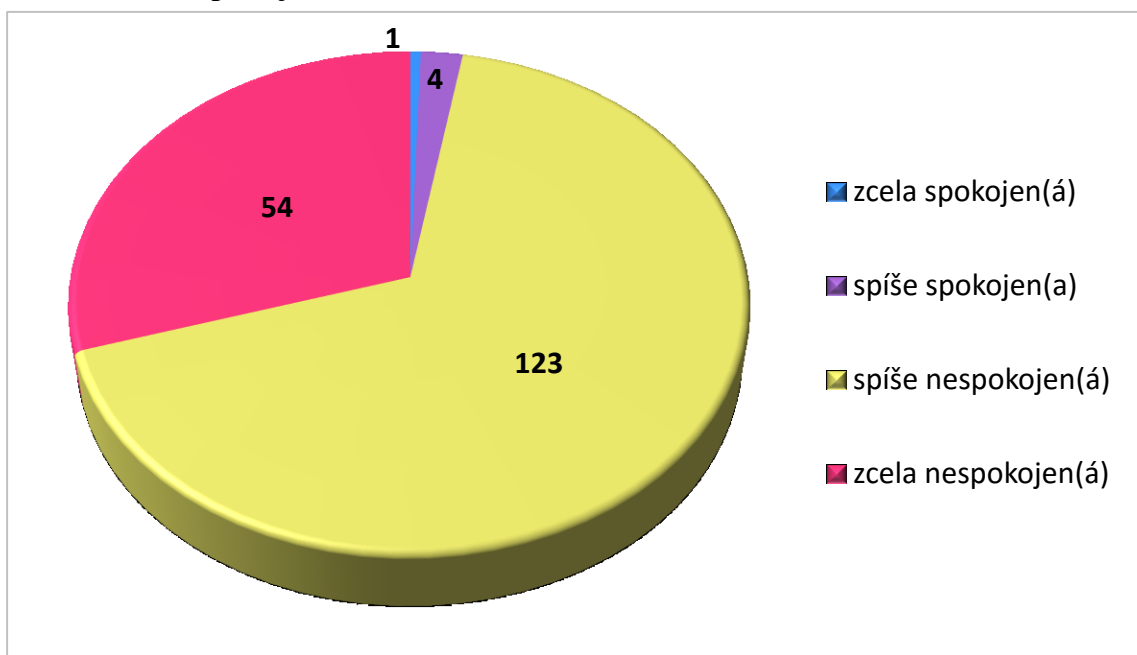
Graf 3.4.8–3 Spokojenost s kvalitou bydlení



Zdroj: vlastní zpracování

Jak už bylo řečeno výše, jednotlivé skupiny imigrantů se mezi sebou liší kvalitou bydlení. Většina imigrantů má k dispozici ubytovnu nebo menší byt. Co se týká komfortu bydlení, nejčastěji společně žijí tři až čtyři lidé, což nemusí být tak pohodlné. Většina imigrantů často zanedbává komfort bydlení z finančních důvodů, protože se nehodlají v českých zemích usídlit a žít. Proto se většina z nich spokojí s ubytovnou či bytem, kde žije více imigrantů, kteří nepatří mezi jejich známé či příbuzné. Podle dotazníkového šetření je zcela spokojeno s kvalitou bydlení 21 osob, což je 12 % cizinců. Celkem 66 osob (tj. 36 %) odpovědělo, že jsou spíše spokojeni. Nejvíce, což bylo 72 osob (tj. 42 %), odpověděli, že jsou spíše nespokojeni, což je spíše reakce na bydlení na ubytovně než ve vlastním bytě, kde by měli větší komfort. Horší kvalitu bydlení přiznalo 23 osob, což je 13 % respondentů.

Graf 3.4.8–4 Spokojenost s možností seberealizace, dalšího vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

V průběhužití v ČR si kvalifikaci podle dotazníkového šetření zvýšilo pouze 5 imigrantů, což jsou pouhá 3 %. Imigranti jsou se svou kvalifikací a sebevzděláváním nespokojeni, celkem 177 osob, tj. 98 %. Může to být způsobeno tím, že imigranti míří na pracovní pozice, kde vysoká kvalifikace není potřeba. K zvýšení kvalifikace nejsou nijak pracovně motivováni a tak o rekvalifikaci nemají zájem. Mezi odpověďmi imigrantů nejsou v tomto odvětví žádné rozdíly podle země původu ani z hlediska pobytového režimu nebo pohlaví.

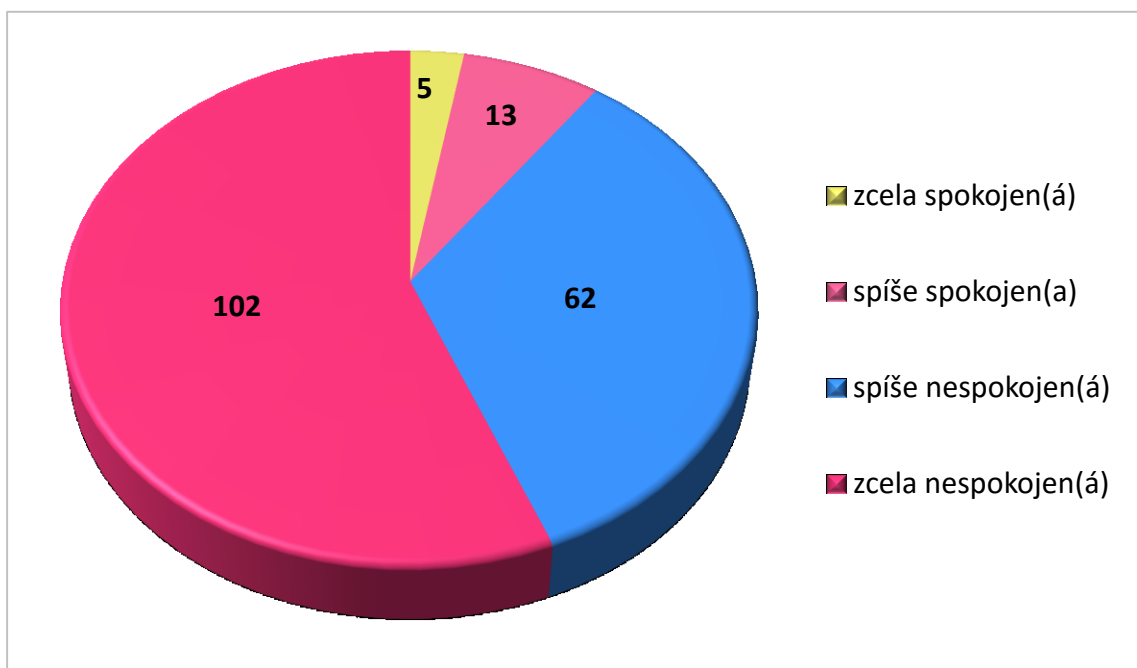
Jednou z největších překážek dalšího vzdělávání byla neznalost češtiny. Imigranti se velmi těžko mohou vzdělávat, když nerozumí školícímu jazyku. Účastníkům rekvalifikací může český jazyk dělat notné problémy, i když je jejich znalost na pokročilejší úrovni. Protože jsou zde školeni mnohdy speciálními odbornými slovy a výrazy. Klíčovým problémem dalšího vzdělávání je také nízká motivace imigrantů, hlavně u těch, kteří neplánují, že by se v ČR usadili. Tito imigranti si zde chtějí především vydělat finanční prostředky a jakékoliv vzdělávání je pro ně ztrátou času.

Někteří imigranti však mají zájem o kurzy českého jazyka nebo o kurzy počítačové gramotnosti, během kterého se naučí vedle práce se základními programy také určité praktické dovednosti, jako je například sestavování životopisu nebo vyhledávání informací na internetu, což jim může napomoci k hledání jiné práce, pro kterou budou kvalifikovanější.

Z dalších nabízených kurzů, od agentury práce XYZ, pro imigranty v rámci zvýšení šance na začlenění na trhu práce či na zlepšení pozice ve stávajícím zaměstnání, lze absolvovat kurzy

pracovní motivace. Tyto kurzy bohužel nejsou v agentuře XYZ příliš populární a oblíbené, a proto je agentura práce musí k účasti na nich motivovat. Účastníci kurzu se v nich obeznámí mimo jiné s povinnostmi a právy zaměstnanců a zaměstnavatelů, dále se seznámí s postupem psaní životopisu a motivačního dopisu nebo jak vyplňovat formuláře a nacvičí si průběh přijímacího pohovoru. Na základě těchto kurzů se mohou ucházet o jiná a kvalitnější pracovní místa. Vedle toho pořádá agentura práce XYZ kurzy věnované bezpečnosti práce, právům a povinnostem zaměstnanců nebo kurzy k obsluze techniky a strojů.

Graf 3.4.8–5 Spokojenost s podmínkami pro cizince v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Při této otázce většina respondentů projevila značnou nespokojenost, a to 62 osob (tj. 56 %) zcela nespokojených respondentů a 102 osob (tj. 34 %) spíše nespokojených. Tato odpověď má mnoho různých důvodů. Stav správy cizinecké agendy v ČR, obsahující od udělování víz, přes prodlužování povolení k pobytu, po podmínky na trhu práce a účasti na systému zdravotního a sociálního pojištění, je ve své stávající podobě nevyhovující. Není nastaven v souladu s mobilitou a imigrací, které jsou v naší zemi přítomny, které kladou nároky na mnohem větší rozsah služeb.

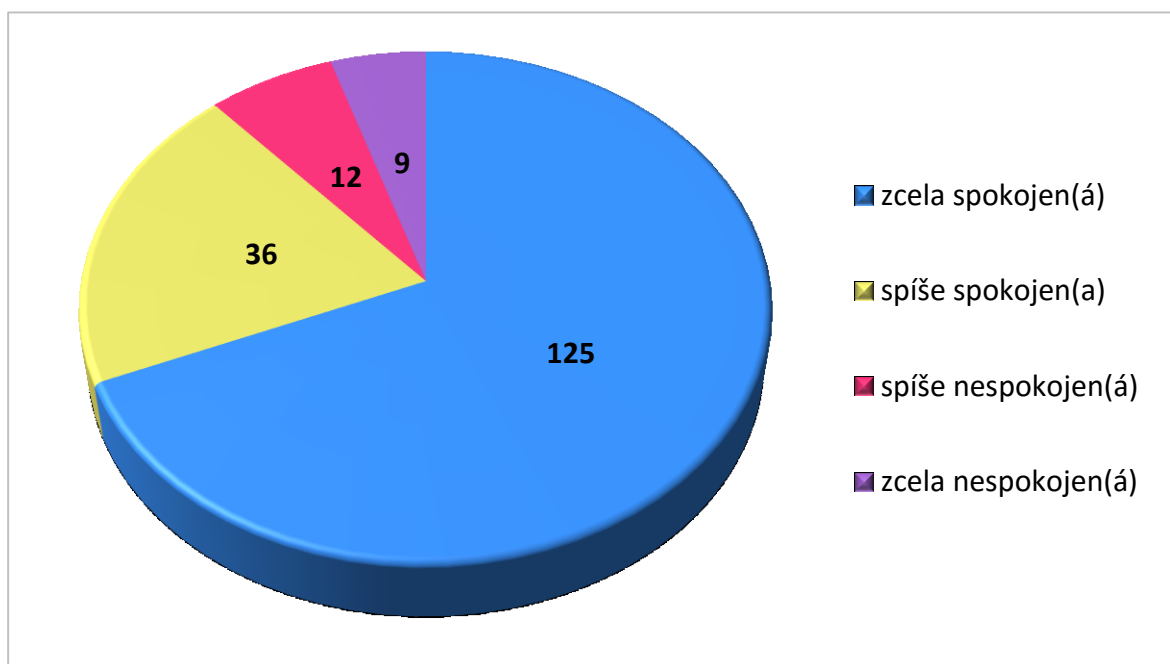
Tento nastavený systém není schopen ani vhodně reagovat na zvyšující se počet cizinců, kteří do ČR přicházejí a usazují se zde, ani zohlednit aktuální potřeby českého státu. Systém odrazuje cizince respektující danou legislativu a přitahuje naopak ty, kteří se dokáží pohybovat na hranici nebo za hranicí zákona. Pro kvalifikovanější a profesionálně motivované cizince

představují dnešní správní podmínky frustrující zkoušku jejich motivace v ČR pobývat. Při konkurenčním zájmu dalších zemí EU, jejich vyšším všestranném standardu atd., lze hovořit o tom, že stávající systém správy cizinecké agendy v ČR profesionály a vysoce kvalifikovanou část cizinecké komunity odrazuje od dlouhodobých pobytů.

Podle dostupných výpovědí se mnozí cizinci, zejména ti pracující na méně kvalifikovaných manuálních pozicích, v průběhu svého pracovního působení běžně dostávají mimo hranici zákona a pak opět zpět do legální pozice, zatímco ti, kteří důsledně lpí na legálnosti své situace, řeší stresové až absurdní situace harmonizace svých pracovních profesních závazků s byrokratickými požadavky českého státu v naplňování podmínek dlouhodobého či trvalého pobytu.

Celkově spokojených je 18 respondentů, to je asi 10 %. To je známka toho, že i přes tyto administrativní nepříjemnosti jsou někteří imigranti stále spokojeni a berou to jako podmínku žití v ČR.

Graf 3.4.8–6 Spokojenost s pocitem bezpečí při pohybu na veřejnosti



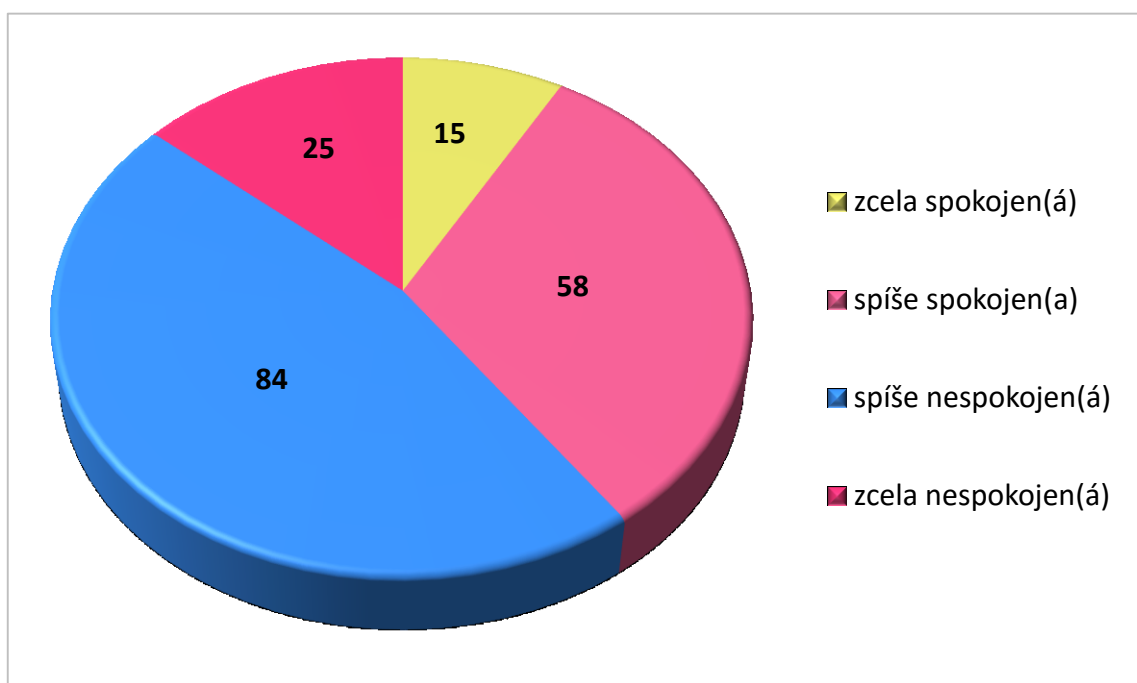
Zdroj: vlastní zpracování

Co se týká hrozeb plynoucích z přítomnosti a působení určitých skupin osob na našem území, bylo zjištěno následující rozložení odpovědí. Jako nejčastější velká hrozba pro mír a bezpečnost, v poslední době i v ČR, je terorismus. Ačkoliv konkrétně v ČR se zatím žádný útok nekonal. Jako další závažné ohrožení je mezinárodní organizovaný zločin nebo radikální

náboženská hnutí. Pro cizince v ČR jsou asi největším potencionálním nebezpečím organizovaná radikální rasistická hnutí v ČR.

Z dotazníkového šetření však vyplývá, že dotazovaní cizinci (161 osob, tj. 89 %) se na našem území cítí spíše bezpečně a nepocitují nějaká větší nebezpečí. Pouze 21 osob, což je 12 % respondentů jsou nespokojeni a vnímají určitá nebezpečí. Tuto variantu odpovědi zvolily nejvíce ženy, které vnímají nebezpečí více než muži.

Graf 3.4.8–7 Spokojenost s celkovou ekonomickou, pracovní situací v ČR



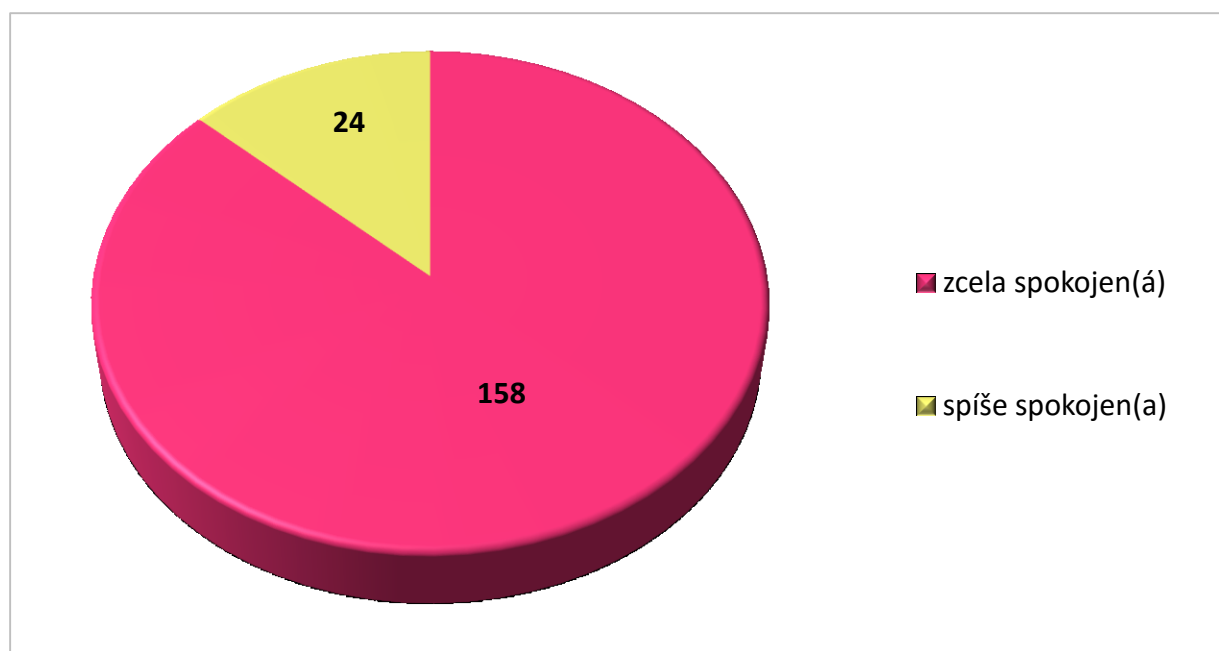
Zdroj: vlastní zpracování

Kvalita a určitá jistota jejich postavení na českém trhu práce souvisí s jejich pobytovým režimem. S tím souvisí i to, jestli užívají služeb agenturního zaměstnávání, nebo zda jsou či nejsou občany EU. Tyto faktory hrají velkou roli v jejich motivaci k pobytu v ČR. Pro cizince platí, že čím mají nižší vzdělání, složitější právní situaci a závislost na příjmech ze zaměstnání, tím větší je pro ně riziko a závislost na zaměstnavateli. Rozhodně nemůžeme říct, že všichni cizinci mají problémy na českém trhu práce, ale obecně platí, že cizinci překonávají více překážek a také mají nižší pravděpodobnost než Češi nalezení zaměstnání, a to zvláště v obdobích ekonomické krize. Svou roli také hraje neznalost právního prostředí a strach.

Podle respondentů je situace v ČR pro cizince průměrná. Celkem 84 osob (tj. 46 %) volilo, že jsou spíše nespokojeni a 25 osob (tj. 14 %) jsou zcela nespokojeni. Ale naopak 58 respondentů (tj. 32 %) zase vnímají situaci pro ně v ČR jako spíše uspokojivou a celkem

15 respondentů (tj. 8 %) je zcela spokojeno. Nejčastějším důvodem pro příchod do ČR je ekonomický. Dále jsou to důvody rodinné nebo studijní. Pro celou řadu migrantů, kteří neprijdou do ČR na základě předem dané pracovní nabídky, ale naopak se chystají si práci teprve najít, je první zkušeností na trhu práce zaměstnání s nižší kvalifikací, než jaké měli v jejich zemi původu. Ti cizinci, kteří mají kvalitní vzdělání a podaří se jim během svého začlenění do české společnosti navázat sociální vazby nebo nostrifikovat své vzdělání, se může podařit z tohoto problému dostat.

Graf 3.4.8–8 Spokojenost s agenturou práce



Zdroj: vlastní zpracování

Najít kvalifikovanou pracovní sílu, schopného manažera je mnohdy pro firmy v řadě oborů a profesí velký problém. Důvodem je hned několik faktorů, které zapříčiňují, že zatímco některých profesí je na trhu práce nadbytek, jiných se zoufale nedostává. Doby, kdy lidé pracovali ve stejném oboru, který vystudovali, jsou pryč. Prvním náznakem toho, že tento problém v budoucnu vznikne, je například uzavírání určitých učebních oborů. Proto se jako velmi užitečné ukázaly personální agentury, které profesionálně zprostředkovávají práci a shánějí potřebnou pracovní sílu v ČR i v zahraničí, aby pokryli poptávku po práci.

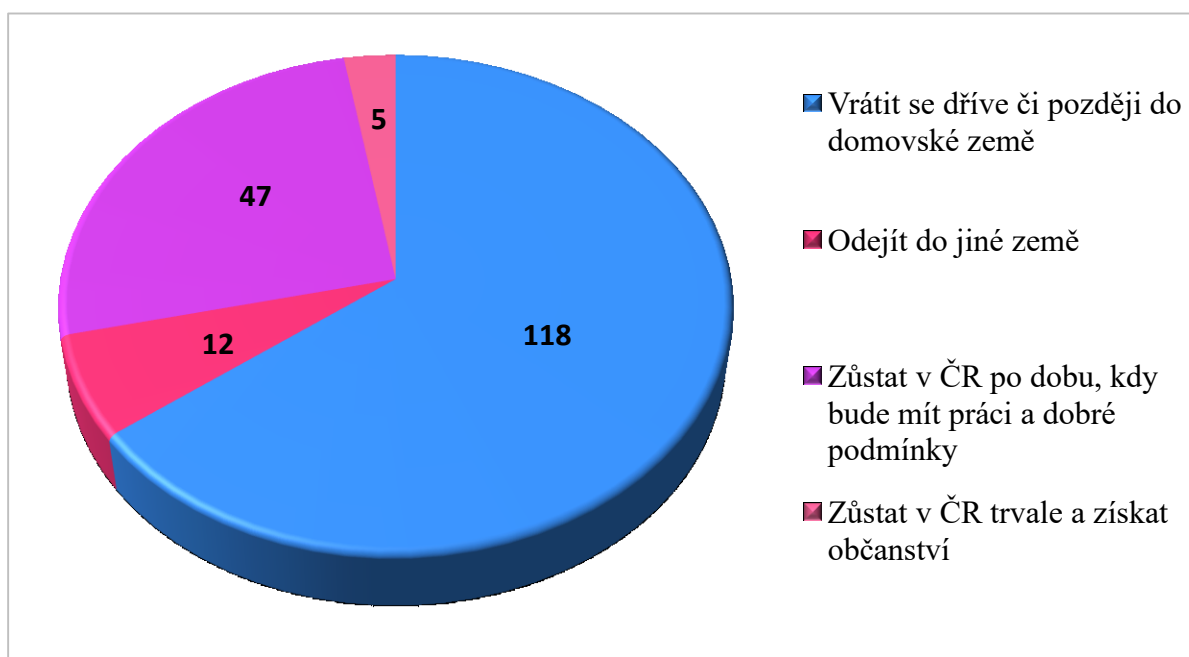
Oslovení respondenti, a to 158 osob (tj. 87 %), považují korporaci XYZ, s. r.o. jako velmi profesionální agenturu a s jejími službami jsou naprosto spokojeni. Dále je 24 osob (tj. 13 %) spíše spokojeno. Tato agentura práce je schopna zprostředkovat práci se všemi

administrativními náležitostmi a pohovorem do týdne. Při nespokojenosti pracovníka v dané práci, je schopna okamžitě sehnat mu jinou práci a přeložit ho.

3.4.9 Návrat do domovské země

Většina imigrantů, kteří zvolili Českou republiku z finančních důvodů, nejsou na území ČR natrvalo. Většinou si vydělají peníze a vrátí se zpět do domovské země. Toto chování je typické pro pracovníky z Ukrajiny či Ruska.

Graf 3.4.9–1 Návrat do domovské země



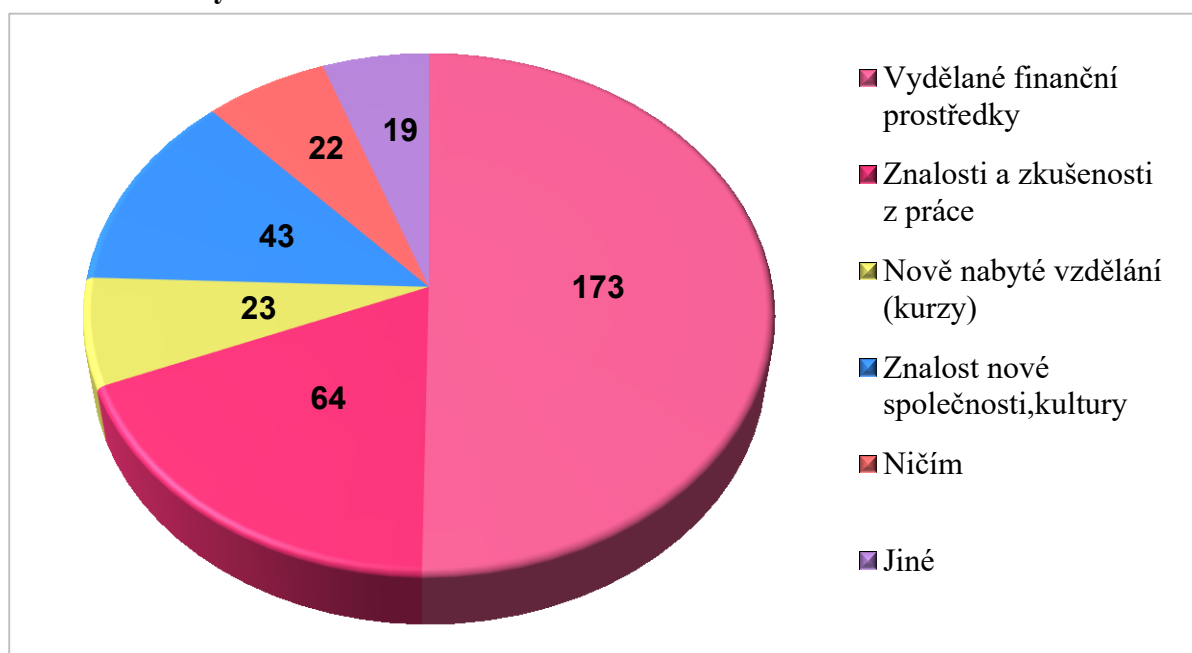
Zdroj: vlastní zpracování

Z oslovených respondentů se 118 osob, což je 65 %, chce vrátit do domovské země. U agenturních pracovníků je to čekaná odpověď. Tito pracovníci totiž přicházejí do České republiky pouze z důvodu výhodnějšího zaměstnání, než v domovské zemi. Z předcházejícího grafu je zřejmé, že velkou překážkou v ČR je pro imigranty znalost českého jazyka. Investice do hlubšího kulturního a jazykového začlenění imigrantů, kteří nehodlají v ČR setrvat, by neměly smysl jak pro imigranty, tak pro stát. Celkem 47 respondentů (tj. 26 %) odpovědělo, že zůstanou v České republice, dokud pro ně budou podmínky života v ČR příznivé. Pouze 5 osob, což jsou 3 % respondentů, chce zůstat v ČR trvale a získat občanství a 12 respondentů (tj. 7 %) chce odejít do jiné země.

3.4.10 Využití zkušeností z ČR

Účelem této otázky v dotazníkovém šetření bylo zjistit, jestli si respondenti myslí, že jejich práce, kterou momentálně vykonávají v České republice, by mohla být přínosem v jejich domovské zemi po návratu zpět. U této otázky mohli zvolit více možností. Průměrně každý respondent zvolil dvě až tři odpovědi.

Graf 3.4.10–1 Využití zkušeností z ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastější odpovědí bylo, že největším přínosem v domovské zemi jsou vydělané finanční prostředky, které dál využijí. Takto odpovědělo 173 osob (tj. 50 %). Další početnější odpovědí, celkem 64 osob (tj. 19 %), byl přínos znalostí a zkušeností z vykonávané práce v ČR. Přínos znalosti nové společnosti a kultury zvolilo 43 osob, což je 13 %. To je situace, kdy imigranti poznávají Českou republiku jako nový celek. Může se jednat o kulturní zázemí nebo společenské zvyklosti a návyky. Celkem 23 respondentů, tj. 7 %, zvolilo nově nabyté vzdělání, což jsou absolvované kurzy v ČR a další školení, která jim byla přínosná v jejich práci. Naopak poměrně dost respondentů (22 osob, tj. 6 %) nevidí žádný přínos, který by mohl využít v zemi původu.

4 Shrnutí a návrhy

V této kapitole je zmíněna problematika zjištěná z dotazníkového šetření. Jsou zde shrnuty problémy a následně navrženo možné řešení.

Zdroj informací

Jako zdroj informací používají imigranti nejvíce sítě svých přátel, známých a rodiny, kteří buď žili v ČR a dnes žijí v zemi původu nebo stále v ČR žijí. Informace postupují k imigrantům především neformální cestou, často jsou to nepodložené a nedostatečné informace. Pouze minimum imigrantů využívá informace od státních institucí nebo nestátních neziskových organizací.

Jako vhodné řešení může být rozšíření distribuce materiálů s informacemi například o podmínkách pobytu v ČR v samotných zemích původu imigrantů. Tedy alespoň v těch zemích, ze kterých do ČR proudí nejvíce imigrantů. Distribuci informačních materiálů by měly zabezpečit zastupitelské úřady České republiky umístěné v těchto zemích. Tyto informační materiály by měly obsahovat informace o podmínkách pobytu, práce a vzdělávání, o naší české kultuře či kontakty na organizace poskytující pomoc v krizových situacích. Nedostatečné je také informování potenciálních imigrantů prostřednictvím internetu, kde chybí informace nebo jsou pouze v českém jazyce. Rozšířenější by měly být také informační zdroje a poradenství pro imigranty po celé ČR tak, aby byly dostatečně pokryty všechny regiony a imigranti se mohli informovat na kterémkoliv místě v ČR. K šíření informací se nabízí například místa, kde se imigranti schází a setkávají.

Druh práce

Na pracovním trhu v ČR se imigranti zajímají obzvláště o nepreferované pozice. Jde o pracovní pozice, o které nemají čeští občané zájem nebo o práce, které čeští občané nedostatečně obsazují. Nejvíce respondentů (asi 50 %) pracuje jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci nebo jako provozní pracovníci ve službách a obchodě. Imigranti obsazují hlavně méně kvalifikovaná a nejhůře placená pracovní místa, o která čeští občané často nemají zájem. Svou kvalifikaci z imigrantů nejvíce využívají vyučení v technických oborech. Významná část imigrantů v ČR je silně vázaná na agenturu práce, přes kterou se do České republiky dostalo velmi vysoké procento z nich.

Pokud může ČR nějak zasáhnout do procesu začlenění, měla by to udělat efektivně, vstřícně a otevřeně. Je potřeba vyřešit kvalitu pracovních agentur v ČR, jejichž počet se v posledních několika letech zvýšil. Stát by měl agentury práce a jejich podmínky více účinně kontrolovat. Dále je třeba informovat zaměstnavatele o podmínkách zaměstnávání cizinců. Jako nezbytné se jeví posílení pozitivní nebo donucovací motivace zaměstnavatelů k legálnímu zaměstnávání cizinců, která by zamezovala vytváření pracovních míst načerno. Jako motivace by mohly fungovat například snížené odvody během zkušební lhůty nebo daňové úlevy. Také je nutné zpřísnit kontroly na pracovištích a finanční postihy zaměstnavatelů.

Přístup úředníků k cizincům

Jako velmi častou překážku uváděli respondenti i neinformovanost úředníků. Vedle neinformovanosti úředníků je problém i v neprofesionálním vystupování vůči cizincům. Podle některých respondentů někteří úředníci nedokáží s cizinci efektivně komunikovat. Problémem je, že s lidmi, kteří nerozumí moc dobře česky, hovoří úředním, odborným jazykem, kterému mnohokrát nerozumí ani občan ČR, který bydlí v ČR. Úředníci velmi často neberou v úvahu, že cizinci pocházejí z kulturně odlišného prostředí, a tak se v českých úředních postupech vůbec neorientují. Cizinci zmiňovali také, že na některých místech se setkávají se stereotypní neochotou vyjít jim vstříc.

Jako opatření proti této situaci by byla třeba častější kontrola úředníků nebo efektivní školení jak jednat s cizinci a znalost podmínek imigrantů při vstupu do ČR. Mělo by se také apelovat na pracovníky úřadů, aby se snažili cizincům vyjít vstříc a upozornit je na zákaz diskriminace a rasismu.

Znalost češtiny

Znalost češtiny je klíčová pro širší uplatnění na pracovním trhu, pro další vzdělávání nebo pro začlenění do české společnosti. Zatímco mezi Ukrajinci nebo Rusy je schopné bez asistence překladatele poměrně dobře hovořit, značný počet osob mezi cizinci z Vietnamu nebo Číny je schopno hovořit jen velmi málo z nich. Zároveň je potřeba podpořit zájem imigrantů o kurzy češtiny a také je motivovat ke zlepšení češtiny pozitivní formou vhodnou pro imigranty.

Aby se tato situace zlepšila, bylo by dobré například schválení vytvoření systému výuky českého jazyka a zkoušek jako jedné z podmínek pro udělení trvalého pobytu. Státní organizace by se také měly zamyslet nad způsobem učení českého jazyka, aby motivovali imigranty, kteří

již povolení k trvalému pobytu mají. Jazykové kurzy by rovněž měly být propojeny se seznámením imigrantů s kulturou českého prostředí a dalšími základními informacemi o ČR, jako jsou sociální a legislativní podmínky pobytu a práce v ČR. Kurzy pro vietnamské imigranty by se mohly konat například v těsné blízkosti tržnic. Kurzy češtiny by neměly být příliš dlouhé, aby imigranti nedali přednost raději svým pracovním záležitostem. Zároveň by kurzy českého jazyka měly být propojeny se seznamováním se zvyky, tradicemi a životem v ČR. Tato výuka by pomohla jak dětem tak i dospělým pohybovat se v ČR a zvládat problémy spojené s jejich sociální a kulturní zakotveností v zemi původu.

Adaptace v ČR

S kulturními a sociálními rozdíly se musí srovnat každý imigrant po příchodu do ČR. V nové zemi se imigranti znovu musí socializovat, což vyžaduje jak znalost jazyka, tak i seznámení s legislativou nebo daňovou soustavou v ČR. Tento proces je spíše pedagogický (výchovný) proces, během něhož se imigranti naučí novým dovednostem a znalostem. Bariéry tohoto procesu mohou být různé.

Pro to, aby byli imigranti schopni přijímat poznatky o novém prostředí, je nutné jim informace podat tak, aby je přijali a pochopili. Pouze tímto způsobem je možné, aby si informace nejen vštípili, ale také efektivně využívali.

5 Závěr

Prvotní pohnutkou k sepsání této bakalářské práce bylo rozpoznat a zhodnotit, jak jsou imigranti, kteří přijeli do České republiky, spokojeni se životem na našem území a jaký byl vstup pro ně, jako imigranty, na trh práce v ČR. V této práci byla mj. hledána odpověď na to, jak utvářet a usnadnit příchod a začleňování imigrantů do české společnosti. A také na to, jak najít rozumný kompromis mezi životem českých občanů a zahraničních imigrantů.

Cílem této bakalářské práce bylo na základě analýzy současného stavu vstupu a adaptace cizinců na trh práce odhalit možné nedostatky a vypracovat návrhy a doporučení k nalezení řešení problematiky, s kterou se imigranti setkávají při vstupu na český trh práce. Tato práce byla rozdělena do dvou částí. První částí byla teoretická a druhá pak část ověřovací.

V první části této práce byla nejprve shrnuta současná situace na trhu práce. Byla zde popsána nezaměstnanost v ČR a její současný stav. Dále byla podtrhnuta problematika nedostatku odborných pracovníků na trhu práce v ČR a závisle na tom i potřeba migrace nových zahraničních pracovníků, kteří by tuto mezeru na trhu mohli pokrýt.

Dalším řešeným tématem v teoretické části byla migrace samotná. Byla zde věnovaná pozornost samotným příčinám vzniku migrace a s tím souvisejícím dopadům migrace na trh práce. Bylo zde zaměřeno i na konkrétní druh migrace a to pracovní migraci. Zde jsou zmíněny jak dopady, tak výhody a nevýhody samotné pracovní migrace. Dalším bodem v teoretické části byly podmínky vstupu imigrantů na území České republiky. Od vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004 došlo k rozdělení imigrantů na ty, co jsou občany EU a tak mají na území ČR stejná práva jako občan a na ty, kteří jsou z třetích zemí a pro vstup na území ČR musí splnit konkrétní podmínky a jejich rozsah práv záleží na důvodu pobytu v ČR a jejich pobytovém režimu.

Další kapitoly byly věnovány zprostředkování zaměstnání. Prvním možným zprostředkováním práce je služba EURES, která bezplatně zprostředkovává nabídku služeb, které podporují mobilitu pracovní síly, a také usnadňuje realizaci práva volného pohybu po EU. Další možností zprostředkování je agenturní zaměstnávání. Bylo zde popsáno, na jakém principu agentury práce fungují a také jaké podmínky musí cizinec splňovat, aby mohl agenturu práce využít.

Druhá část je věnovaná samotné analýze trhu práce zahraničních pracovníků. Tato analýza byla provedena prostřednictvím dotazníkového šetření v agentuře práce XYZ. Byla zaměřena na podmínky a překážky, na které narážejí imigranti na trhu práce v ČR. Nejčastěji

využívaným zdrojem informací před příjezdem do ČR je jejich přímá rodina nebo známí, kteří v ČR pobývali nebo tu stále jsou. Tento zdroj informací není však příliš objektivním zdrojem. Nejčastějším důvodem imigrantů pro vstup do ČR byly finanční důvody, což se dalo očekávat, protože většina těchto agenturních pracovníků jezdí do ČR pouze za lepšími mzdovými podmínkami. S tím souvisela i otázka komfortu jejich bydlení v ČR. Nejvíce z respondentů bydlí na agenturních ubytovnách. Kvalitou a komfortností bydlení se liší jednotlivé skupiny imigrantů. Je rozdíl mezi skupinou imigrantů, která má na území ČR trvalý pobyt a skupinou, kteří pobývají v ČR pouze na přechodný pobyt. Je patrné, že respondenti se nehodlají v ČR usídlit a žít natrvalo a proto jsou schopni se smířit s horšími podmínkami pro život v ČR.

Dalším souvisejícím tématem byl i druh současné práce imigrantů. Nejvíce respondentů pracuje jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci nebo jako provozní pracovníci ve službách a obchodě. Je to dáno tím, že tento průzkum byl prováděn mezi pracovníky agentury práce XYZ, která se zabývá nejvíce nábořem pracovníků do výrobních společností nebo skladových prostor jako jsou Lego, Moduslink nebo Amazon. Další početnou odpovědí byla práce jako provozní pracovníci. Při příchodu do ČR za prací většině respondentů nebyla uznána jejich kvalifikace z jejich původní země anebo o to ani neměli zájem. Nejvíce respondentů mělo středoškolské vzdělání s maturitou, dále mělo výrazné zastoupení středoškolské vzdělání bez maturity.

Nejrozsáhlejším tématem byly pocíťované překážky trhu práce v ČR. Není to tak, že by souhrnně všichni imigranti museli překonávat stejné překážky. Jejich začleňování se do společnosti je individuální a v každém konkrétním případě je ovlivněna jinými faktory. Může je ovlivnit hlavně cíl, za kterým přišli do ČR nebo státní příslušnost, kultura či pohlaví cizince. Nejčastější překážkou byla označována jazyková neznalost, která zasahuje ve větší či menší míře všechny cizince, a to bez ohledu na zemi původu nebo cíl, kvůli kterému do ČR přijeli. Neznalost češtiny může být i důvod nepřijetí do zaměstnání nebo znevýhodnění v zaměstnání. Co se týká překážek, které jsou spojené s prací, respondenti pocíťovali překážku v neznalosti české legislativy nebo problémy s povolením k zaměstnání či pobytu, které se vydává na dobu určitou. Na základě toho musí cizinci opakovaně povolení každý rok obnovovat a vždy zároveň musejí opakovaně doložit velké množství dokladů. Přitom nemají vůbec jistotu, zda jim povolení bude uznáno a prodlouženo. S tím je spojen i problém s úředníky na oboru migrační a azylové politiky.

Respondenti si také stěžovali na diskriminaci a neinformovanost úředníků. Vedle neinformovanosti je problémem i neprofesionální vystupování úředníků vůči cizincům. Podle některých respondentů úředníci nedokáží s cizinci efektivně komunikovat. Problémem je, že s lidmi, kteří nerozumí dobře česky, hovoří úředním, odborným jazykem, kterému mnohokrát nerozumí ani občan ČR, tedy Čech. Úředníci velmi často neberou v úvahu, že cizinci pocházejí z kulturně odlišného prostředí. Posledním bodem bylo zjištění, jestli se imigranti chystají vrátit do původní země a jestli vidí nějaké využití jejich nově nabytých zkušeností v ČR. Většina imigrantů zvolila Českou republiku z finančních důvodů, a proto nejsou na území ČR natrvalo. Tito pracovníci totiž přicházejí do České republiky pouze z důvodu výhodnějšího zaměstnání, než v domovské zemi. Další častou odpovědí bylo, že zůstanou v České republice, dokud pro ně budou podmínky života v ČR příznivé. Největším přínosem v původní zemi jsou pro ně vydělané finanční prostředky, které dále využijí. Další početnější odpovědí byl přínos znalostí a zkušeností z vykonávané práce v ČR.

Na základě posouzení výsledků z analýzy lze říci, že současný přístup na trhu práce zahraničních pracovníků je ze strany českých občanů stále diskriminovaný. Občané ČR se bojí o svou práci a nedochází jim tržní mezera, kterou je nutno zaplnit kvalitní a kvalifikovanou pracovní silou ze zahraničí. Z pohledu imigrantů byly objeveny nedostatky a překážky vstupu do ČR, které by mohly být postupem času odstraněny pomocí návrhů a doporučení, které jsou uvedeny v předchozí kapitole. Výše vytvořené doporučení a návrhy by mohly vést k odstranění či zlepšení nedostatků, které byly touto analýzou zjištěny.

Seznam použité literatury

a) Odborná literatura

1. BAŠTÝŘ, I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.
2. BORJAS, George J. *Immigration economics*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2014. ISBN 978-0-674-04977-2.
3. BOUŠKOVÁ, Petra a Antonín DANĚK a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. Periodicita není známa. ISBN 978-80-7263-525-2
4. JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
5. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
6. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
7. KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen" s právem EU*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-032-1.
8. NOVÁK, Václav, Šárka PALCROVÁ a Jaroslav KOUTSKÝ. *The labor market in the Saxon-Bohemian space*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-640-4.
9. OUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.
10. PALÁT, Milan. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2014. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-228-0.
11. PALÁT, Milan. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2014. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-228-0.

12. PALÁT, Milan. *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii: vývoj, determinanty, politiky a trendy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2015. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-230-3.
13. PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
14. PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.
15. RABUŠIC, Ladislav a Aleš BURJANEK. *Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace?*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2003. ISBN 80-239-2257-2.
16. RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.

b) Elektronické zdroje

1. Český statistický úřad. *Cizinci v České republice podle dat sčítání lidu* [online] [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541803/170222-14.pdf/870a2cea-fe98-4b36-b7d0-cacf30b2a395?version=1.0>
2. Český statistický úřad. *Počet cizinců na území ČR* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>
3. DOUŠOVÁ, Jana. Pohoda.cz: *Agenturní zaměstnávání* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani/>
4. Hospodářské noviny. *Peníze vydělané v Česku zde cizinci také utratí*. [online]. 2012 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-54727530-penize-vydelane-v-cesku-zde-cizinci-takeutrati>
5. Migrace online. *Pracovní migrace: pohled státu, zaměstnavatelů, odborů a nevládních organizací*. [online]. 2013 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2372511>

6. MINCER, Jacob. *Family Migration Decisions*. : Journal of Political Economy [online]. 1978(86), 49 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w0199.pdf>
7. MPSV.cz. *Postavení cizinců* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/511/postaveni_cizincu.pdf
8. Odbor azylové a migrační politiky MV ČR: *Zaměstnanecká karta* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTE%3d>
9. Organizace pro pomoc uprchlíkům. *Úskali (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice* [online]. 2011 [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: http://docs.opu.cz/uskali_nezamestnanosti.pdf
10. MZV.cz. *Obecné vízové informace* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/obecne_vizove_informace/zakladni_nalezitosti.html
11. Poradna pro občanství, občanská a lidová práva. *Postavení a postoje dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v České republice* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/zprava_z_vyzkumu-1.pdf
12. Randstad.cz: *Agenturní zaměstnávání* [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.randstad.cz/pro-klienty/nase-sluzby/agenturni-zamestnavani>
13. Sociologický ústav AV. *Pocit bezpečí a bezpečnostní rizika a hrozby z pohledu české veřejnosti* [online]. [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c/a7354/f3/ob150311.pdf

Seznam použitých zkratk

CIETT - International Confederation of Private Employment Services,

mezinárodní konfederace soukromých agentur práce

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

EURES - Evropské služby zaměstnanosti

MV ČR – Ministerstvo vnitra

MZV – Ministerstvo zahraničních věcí

s. r. o. – společnost s ručením omezeným

ÚP – Úřad práce

VŠPS - Výběrové šetření pracovních sil

ZoPC – zákon o pobytu cizinců na území ČR

ZoZ – zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo; - beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucí bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona; - bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2016


.....
Markéta Frýzková

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník

Příloha 2: Vstupní data analýzy

Dotazník

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás tímto požádat o vyplnění dotazníku, který je součástí bakalářské práce na téma „Analýza trhu práce zahraničních pracovníků“ na oboru Management, Ekonomické fakulty VŠB-TU Ostrava. Účelem následujícího dotazníku je zmapování trhu práce zahraničních pracovníků.

Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze pro účely bakalářské práce. Otázky nejsou dlouhé a odpověď je většinou pouze jedna. Vždy si pozorně přečtete možnosti.

Děkuji za Vaši ochotu a čas, který věnujete vyplnění tohoto dotazníku.

Markéta Frýzková

studentka Ekonomické fakulty VŠB-TU Ostrava

Vstupní údaje:

1. Vaše pohlaví.

- ☐ Žena
- ☐ Muž

2. Věk.

- ☐ 15 - 18 let
- ☐ 19-26 let
- ☐ 27-50 let
- ☐ 50 a více let

3. Povolení k pobytu.

- ☐ Povolení k přechodnému pobytu
- ☐ Povolení k trvalému pobytu

4. Lokalita v ČR.

- ☐ Hl. město Praha
- ☐ Jihočeský
- ☐ Jihomoravský
- ☐ Karlovarský
- ☐ Královéhradecký
- ☐ Liberecký
- ☐ Moravskoslezský
- ☐ Olomoucký
- ☐ Pardubický
- ☐ Plzeňský
- ☐ Středočeský
- ☐ Ústecký
- ☐ Vysočina
- ☐ Zlínský

5. Vzdělání.

- ☐ Bez vzdělání
- ☐ Základní
- ☐ Středoškolské bez maturity
- ☐ Středoškolské s maturitou
- ☐ Vysokoškolské
- ☐ VOŠ

6. Domovská země.

- ☐ Bělorusko
- ☐ Bulharsko
- ☐ Čína
- ☐ Moldavsko
- ☐ Mongolsko
- ☐ Německo
- ☐ Polsko
- ☐ Rusko
- ☐ Slovensko
- ☐ Turecko
- ☐ Ukrajina
- ☐ Vietnam
- ☐ jiné

7. Zdroje informací o Česku.

(můžete zvolit více možností)

- ☐ Od známých a příbuzných, kteří v ČR již pobývali a nyní tu žijí
- ☐ Od známých a příbuzných (kromě členů úzké rodiny), kteří v ČR již pobývali a nyní žijí v ČR
- ☐ Od členů Vaší úzké rodiny žijících v ČR
- ☐ Od členů Vaší úzké rodiny žijících v zemi původu
- ☐ Z tisku v zemi původu
- ☐ Z informačních textů, článků nebo knih vydaných o ČR v zemi původu
- ☐ Od budoucího zaměstnavatele/šéfa v ČR
- ☐ Z jiných zdrojů
- ☐ Od státních organizací v zemi původu
- ☐ Od budoucího českého zaměstnavatele/šéfa
- ☐ Od nestátních organizací, poradců nebo průvodců v zemi původu
- ☐ Od ambasády či konzulátu ČR v zemi původu
- ☐ Z webových stránek českých vládních organizací
- ☐ Z webových stránek českých nevládních organizací
- ☐ Nepamatuji se

8. Hlavní důvod výběru ČR jako cílové země.

- ☐ Širší výběr práce
- ☐ Za rodinou
- ☐ Ekonomické důvody
- ☐ Nebezpečí v domovské zemi
- ☐ Lepší podmínky pro život rodinu
- ☐ Jiné

9. Byla Vám po příchodu do ČR uznána Vaše kvalifikace?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Neměl(a) jsem zájem

10. Vykonáváte práci, ve které využijete svou kvalifikaci?

- ☐ Ano
- ☐ Částečně
- ☐ Ne

11. Současná profese či zaměstnání.

- ☐ Vedoucí a řídící pracovníci
- ☐ Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- ☐ Vědeckí, tvůrčí a odborní duševní pracovníci
- ☐ Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci
- ☐ Nepracující
- ☐ Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- ☐ Ženy/muži na rodičovské dovolené
- ☐ Provozní pracovníci ve službách a obchodě
- ☐ Ženy/muži v domácnosti
- ☐ Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných profesích
- ☐ Řemeslníci a kvalifikovaní dělníci (tradiční profese)
- ☐ Bez dalšího upřesnění/ Neuvedl(a) zaměstnání

12. Dorozumíte se bez problémů česky?

- ☐ Ano
- ☐ Částečně
- ☐ Ne

13. Pociťované překážky v práci.

(můžete zvolit více možností)

- ☐ Nedostatečná kvalifikace
- ☐ Nemožnost nostrifikace
mých dokladů/diplomů
- ☐ Neznalost české
legislativy/daňového
systému
- ☐ Neznalost českého
jazyka
- ☐ Neznalost českých zvyků
a společnosti
- ☐ Nutnost prodlužovat
každoročně
povolení k pobytu
- ☐ Přebujelá administrativa
- ☐ Velká konkurence
- ☐ Xenofobie, diskriminace
- ☐ Zprostředkovatelský
systém

14. Máte chuť žít v ČR, nebo se
spíše chcete vrátit domů, nebo
chcete odejít žít do jiné země?

- ☐ Vrátit se dříve či později
do domovské země
- ☐ Odejít žít do jiné země
- ☐ Zůstat v ČR po dobu, kdy
budu mít práci a dobré
podmínky
- ☐ Zůstat v ČR trvale a získat
občanství

15. Máte ještě jiná než povinná
pojištění?

- ☐ Ano
- ☐ Částečně
- ☐ Ne

16. Druh bydlení

- ☐ Rodinný dům
- ☐ Byt
- ☐ Místnost v bytě
- ☐ Na ubytovně
- ☐ Jinde.....

17. Pokud se rozhodnete vrátit zpět
do domovské země, v čem si
myslíte, že by pobyt v ČR mohl
pro Vás být přínosný
v domovské zemi?
(můžete zvolit více možností)

- ☐ Vydělané finanční
prostředky
- ☐ Znalosti a zkušenosti
z práce
- ☐ Nově nabyté vzdělání
(kurzy)
- ☐ Znalost nové společnosti,
kultury
- ☐ Ničím
- ☐ Jiné.....

18. Jak jste spokojen(a)

s následujícím:

a. se současnou prací

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

e. s postavením cizinců v ČR

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

b. s celkovou kvalitou života v ČR

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

f. s pocitem bezpečí při pohybu na veřejnosti

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

c. s kvalitou bydlení

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

g. s ekonomickou situací v ČR

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

d. s možností seberealizace,
dalšího vzdělávání

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

h. s agenturou práce.

- ☐ zcela spokojen(á)
- ☐ spíše spokojen(á)
- ☐ spíše nespokojen(á)
- ☐ zcela nespokojen(á)

Příloha 2: Vstupní data

CHARAKTERISTIKA		Vzorek respondentů	
		Počet	%
Celkem		182	100 %
Státní příslušnost	Běloruská	23	13 %
	Bulharská	24	13 %
	Čínská	0	0 %
	Moldavská	8	4 %
	Mongolská	0	0 %
	Německá	0	0 %
	Polská	16	9 %
	Ruská	14	8 %
	Slovenská	58	32 %
	Turecká	0	0 %
	Ukrajinská	35	19 %
	Vietnamská	4	2 %
Lokalita v ČR	Hl. město Praha	98	54 %
	Jihočeský	0	0 %
	Jihomoravský	26	14 %
	Karlovarský	3	2 %
	Královéhradecký	0	0 %
	Liberecký	3	2 %
	Moravskoslezský	9	5 %
	Olomoucký	2	1 %

	Pardubický	6	3 %
	Plzeňský	8	4 %
	Středočeský	27	15 %
	Ústecký	0	0 %
	Vysočina	0	0 %
	Zlínský	0	0 %
Povolení k pobytu	povolení k trvalému pobytu	54	30 %
	povolení k přechodnému pobytu	128	70 %
Pohlaví	muž	118	65 %
	žena	64	35 %
Věk	15 - 18 let	0	0 %
	19-26 let	44	24 %
	27-50 let	126	69 %
	50 a více let	12	7 %
Vzdělání	Základní	12	7 %
	Středoškolské bez maturity	49	27 %
	Středoškolské s maturitou	119	65 %
	VOŠ	2	1 %
	Vysokoškolské	0	0 %

Zdroj: vlastní zpracování